

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu • Työelämä • 2019:16

Työkokeilu TE- toimiston palveluna



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:16

Työkokeilu TE-toimiston palveluna

Asiakkaiden, työkokeilupaikkojen ja TE-toimiston asiantuntijoiden
kokemuksia työkokeilusta

MDI Public Oy ja Melkior Oy

Minna Mayer, Juha Eskelinen, Valtteri Laasonen, Juho Nyman,
Mikko Valtakari, Tommi Ranta ja Maria Yli-Koski

Työ- ja elinkeinoministeriö

ISBN PDF: 978-952-327-404-4

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2019

Kuvailulehti

Julkaisija	Työ- ja elinkeinoministeriö		12.3.2019
Tekijät	Minna Mayer, Juha Eskelinen, Valtteri Laasonen, Juho Nyman, Mikko Valtakari, Tommi Ranta ja Maria Yli-Koski		
Julkaisun nimi	Työkokeilu TE-toimiston palveluna Asiakkaiden, työkokeilupaikkojen ja TE-toimiston asiantuntijoiden kokemuksia työkokeilusta		
Julkaisusarjan nimi ja numero	Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:16		
Diaari/ hankenumero		Teema	Työelämä
ISBN PDF	978-952-327-404-4	ISSN PDF	1797-3562
URN-osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-404-4		
Sivumäärä	138	Kieli	suomi
Asiasanat	työkokeilu, TE-toimistot, työllisyys, työttömyys, työelämä		
Tiivistelmä <p>Tutkimuksessa on selvitetty työkokeilua TE-toimiston asiakkaiden, työkokeilupaikkojen ja asiantuntijoiden näkökulmista. Työkokeilun taloudelliset hyödyt ovat suurempia kuin sen kustannukset. Työkokeilu edistää osallistujien tilannetta sekä työllistymisen että opintoihin ohjautumisen näkökulmasta. Työkokeilun ei kuitenkaan havaittu aikaansaavan myönteisiä vaikutuksia vaikeammissa tilanteissa oleville henkilöille.</p> <p>Työkokeilua tulee jatkaa ja kehittää. Se tulisi yhdistää tiiviimmin muihin palveluihin, opiskeluun ja kielitaidon kehittämiseen. Työkokeilussa tulee painottaa kokeiluluonnetta ja kannustaa osallistumiseen. Hallinnollinen prosessi tulisi sähköistää.</p> <p>Työkokeiluun liittyvien väärinkäytösten estämiseksi tarvitaan selkeämpää ohjeistusta sekä systemaattista valvontaa. TE-toimistoihin tulee nimetä työkokeiluvastaavat. Lisäksi tarvitaan koulutusta ja toimintatapojen yhdenmukaistamista.</p> <p>Osana tutkimusta selvitettiin rekrytointikokeilua kokonaisuutena. Rekrytointikokeilu on palveluna vaikutuksiltaan myönteinen, sillä se on johtanut osalla osallistujista työllistymiseen. Rekrytointikokeilu on palveluna kuitenkin vähän käytetty. Rekrytointikokeilua tulisi jatkaa, mutta sen aikana maksetut tuet tulisi uudistaa.</p> <p>TEM:n yhteyshenkilö: asiantuntija Joni Rehunen, alueet ja kasvupalvelut -osasto, puh. +358 2950 47394.</p>			
Kustantaja	Työ- ja elinkeinoministeriö		
Julkaisun jakaja/myynti	Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi Julkaisumyynti: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi		

Presentationsblad

Utgivare	Arbets- och näringsministeriet		12.3.2019
Författare	Minna Mayer, Juha Eskelinen, Valtteri Laasonen, Juho Nyman, Mikko Valtakari, Tommi Ranta ja Maria Yli-Koski		
Publikationens titel	Arbetsprövning som en tjänst hos arbets- och näringsbyrån Kundernas, arbetsprövningsställenas och arbets- och näringsbyråernas sakkunnigas erfarenheter av arbetsprövning		
Publikationsseriens namn och nummer	Arbets- och näringsministeriets publikationer 2019:16		
Diarie-/ projektnummer		Tema	Arbetsliv
ISBN PDF	978-952-327-404-4	ISSN PDF	1797-3562
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-404-4		
Sidantal	138	Språk	finska
Nyckelord	arbetsprövning, arbets- och näringsbyråerna, sysselsättning, arbetslöshet, arbetsliv		
Referat <p>I denna undersökning har arbetsprövning retts ut ur arbets- och näringsbyråernas kunders, arbetsprövningsställenas och de sakkunnigas synvinkel. Den ekonomiska nyttan av arbetsprövning är större än kostnaderna för den. Arbetsprövningen främjar deltagarnas situation både när det är fråga om att få arbete och att inleda studier. Det upptäcktes dock inga positiva verkningar av arbetsprövningen för de personer som har de svåraste situationerna.</p> <p>Arbetsprövningen bör fortsätta och utvecklas. Den bör i högre grad kombineras med andra tjänster, studier och utvecklande av språkkunskaperna. I arbetsprövningen bör försökskaraktären betonas och människor spöras att delta. Den administrativa processen bör göras elektronisk.</p> <p>För att missbruk i anknytning till arbetsprövningen ska kunna förhindras, behövs klarare anvisningar samt systematisk övervakning. Arbets- och näringsbyråerna bör utse ansvariga för arbetsprövningen. Vidare behövs utbildning och enhetliga tillvägagångssätt.</p> <p>Som en del av undersökningen redde rekryteringsprövning ut som en helhet. Rekryteringsprövningen är en tjänst med positiva verkningar, eftersom den har lett till att en stor del av deltagarna har fått arbete. Rekryteringsprövningen är emellertid en tjänst som är i liten användning. Rekryteringsprövningen bör fortgå, men de stöd som betalas medan den pågår bör förnyas.</p> <p>Kontaktperson vid arbets- och näringsministeriet: Joni Rehunen, sakkunnig, avdelningen för regioner och tillväxttjänster, tfn +358 2950 47394</p>			
Förläggare	Arbets- och näringsministeriet		
Distribution/ beställningar	Elektronisk version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Beställningar: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi		

Description sheet

Published by	Ministry of Economic Affairs and Employment		12.3.2019
Authors	Minna Mayer, Juha Eskelinen, Valtteri Laasonen, Juho Nyman, Mikko Valtakari, Tommi Ranta ja Maria Yli-Koski		
Title of publication	Work trial as a service provided by the TE Office Experiences of work trials of clients, participating workplaces and specialists from the TE Office		
Series and publication number	Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 2019:16		
Register number		Subject	Working life
ISBN PDF	978-952-327-404-4	ISSN PDF	1797-3562
Website address (URN)	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-404-4		
Pages	138	Language	Finnish
Keywords	work trial, TE Offices, employment, unemployment, working life		
Abstract <p>In this study, work trials were examined from the perspectives of clients of TE Offices, workplaces participating in the trials, and specialists. The economic benefits of the work trials were greater than the costs they generated. Work trials improved the participants' situation both in terms of employment and educational opportunities. However, work trials did not improve the situation of those belonging to disadvantaged groups..</p> <p>Steps should be taken to continue and develop work trials. They should be linked more closely with other services, studies, and language skills development. The experimental nature of the work trials should be emphasised, and participation should be encouraged. The administrative process should be digitalised.</p> <p>Clearer instructions and systematic control are required to prevent any misuse related to work trials. TE Offices should appoint persons responsible for work trials. In addition, training and harmonisation of practices is required.</p> <p>Recruitment trials were examined as part of the study. Recruitment trials have had positive effects; many participants have become employed as a result of trials. But as a service, it is not used very much. The recruitment trial should continue, but benefits paid during it should be revised.</p> <p>Contact person at the Ministry of Economic Affairs and Employment: Joni Rehunen, Specialist, Regions and Growth Services, tel. +358 2950 47394.</p>			
Publisher	Ministry of Economic Affairs and Employment		
Distributed by/ publication sales	Electronic version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Publication sales: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi		

Sisältö

Esipuhe	9
1 Johdanto	11
1.1 Työkokeilu tilastojen valossa ja palveluna.....	12
1.2 Aikaisempi tutkimus	18
2 Tutkimuksen toteutus ja lähestymistapa	21
2.1 Tutkimusmenetelmät	23
2.2 Tutkimuksen sähköiset kyselyt ja vastaajaryhmät	25
2.2.1 TE-toimiston asiantuntijat	25
2.2.2 Työkokeilijat	26
2.2.3 Työkokeilupaikat	28
3 Työkokeilu käytännössä	30
3.1 Työkokeilijoiden näkemys työkokeilusta.....	30
3.1.1 Asiakkaan tilanne ennen työkokeilua	30
3.1.2 Työkokeilun kesto.....	32
3.1.3 Työkokeilun tavoitteet, sopivuus ja ohjaus	33
3.1.4 Työkokeilijoiden kokemat hyödyt	37
3.1.5 Työkokeilun kokonaisarvio.....	38
3.2 Työkokeilupaikkojen näkemys työkokeilusta.....	42
3.2.1 Työkokeilupaikkojen suhtautuminen työkokeilua koskeviin väitteisiin	42
3.2.1 Työkokeilupaikkojen kokemat hyödyt työkokeilusta	46
3.3 TE-toimiston asiantuntijoiden näkemys työkokeilusta	47
3.3.1 TE-toimiston asiantuntijoiden suhtautuminen työkokeiluprosessiin	47
3.4 Työkokeilun haasteet ja väärinkäytön estäminen.....	56
3.4.1 Asiantuntijoiden kohtaamat ongelmat.....	57
3.4.2 Työkokeilijoiden näkökulma	60
3.4.3 Työkokeilun väärinkäytön estäminen.....	61
3.4.4 Työkokeilun lainsäädännön kehittäminen	62

4	Työkokeilun vaikutukset	63
4.1	Asiakkaan tilanne puoli vuotta työkokeilun jälkeen	63
4.2	Työkokeilun vaikutusten tilastollinen tarkastelu	66
4.2.1	Tietoaineisto	67
4.2.2	Asiakasryhmät	67
4.2.3	Vertailuryhmien muodostaminen	68
4.2.4	Vertaistaminen	73
4.3	Työkokeilut asiakasryhmissä	78
4.3.1	Asiakasryhmien kokeilujen poikkeavuus	78
4.3.2	Kokeilupaikan merkitys	86
4.4	Havaintoja ja johtopäätöksiä asiakasryhmäkohtaisesta tarkastelusta	90
5	Työkokeilun haasteita ja kehittämistarpeita	93
5.1	Haasteet ja tarpeet asiakasnäkökulmasta	93
5.2	Työkokeilupaikkojen esille tuomat haasteet ja tarpeet	95
5.3	TE-toimistojen näkökulma kehittämistarpeisiin	98
6	Rekrytointikokeilu – kokemukset ja kehittämistarpeet	102
6.1	Rekrytointikokeilu palveluna	102
6.2	Rekrytointikokeilu TE-toimiston asiantuntijoiden näkökulmasta	105
6.3	Rekrytointikokeilu asiakkaiden näkökulmasta	107
6.4	Rekrytointikokeilu työnantajien näkökulmasta	112
6.5	Rekrytointikokeilua koskevat kehittämistarpeet	114
7	Tutkimuksen johtopäätökset ja kehittämis ehdotukset	116
7.1	Tutkimuksen keskeiset johtopäätökset	116
7.2	Kehittämis ehdotuksia	120
	Lähteet	125

Liitteet	126
Liite 1 Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012)	126
Liite 2 Taustoittavat asiantuntijahaastattelut – haastattelukysymykset	130
Liite 3 Sähköiset kyselyt	131
Kysely TE-toimiston asiantuntijoille	131
Kysely työkokeilijoille	133
Kysely rekrytointikokeilijoille	134
Kysely työkokeilupaikkoja tarjonneille tahoille.....	136
Kysely rekrytointikokeilupaikkoja tarjonneille tahoille	137

ESIPUHE

Työkokeilu on henkilöasiakkaalle työpaikalla järjestettävä työllistymistä edistävä palvelu, jonka avulla asiakkaalle tarjoutuu mahdollisuus tutustua työelämään ja itseään kiinnostavaan alaan. Jos osallistuja on työkokeilussa palatakseen työelämään, työkokeilu mahdollistaa oman työkyvyn arvioinnin käytännössä. Vuosien 2017–2108 aikana työkokeilu on voitu järjestää myös rekrytointikokeiluna soveltuvuuden arvioimiseksi.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on ollut tarkastella työkokeilua työllistymistä edistävänä palveluna sekä arvioida sen toimivuutta ja vaikuttavuutta. Tutkimuksessa on selvitetty työkokeilun toimivuutta kokonaisuutena, sen hyötyjä ja mahdollisuuksia sekä työkokeiluun osallistuvalla henkilöllä että työkokeilun järjestäjälle. Tutkimukseen on kerätty laajasti kokemuksia työkokeiluun osallistuneilta asiakkailta, työkokeiluun asiakkaita ohjaavilta TE-toimiston asiantuntijoilta sekä työkokeilupaikkoja tarjoavilta organisaatioilta. Työkokeilun ohella tutkimuksessa on selvitetty rekrytointikokeilun toimivuutta. Kerätyn tutkimusaineiston perusteella on muodostettu kokonaiskuva työkokeilun toimivuudesta eri näkökulmista tarkasteltuna. Tutkimuksen tavoitteena on ollut tuottaa tietoa, jonka pohjalta työkokeilua koskevia säädöksiä ja niiden kehittämistarpeita voidaan arvioida.

Tutkimuksen avulla tavoitettiin lähes 10 000 henkilöä, joiden kokemukset muodostavat arvokkaan tutkimusaineiston. Tutkimustulosten mukaan työkokeilu edistää osallistujien tilannetta sekä työllistymisen että opintoihin ohjautumisen näkökulmasta. Työkokeilu vaikuttaa tämän tutkimuksen perusteella olevan mainettaan parempi palvelu, johon suurin osa osallistujista ja myös työkokeilupaikoista ovat tyytyväisiä. Työkokeilulla nähdään olevan tärkeä rooli ja merkitys osana nykyistä TE-palvelujen järjestelmää.

Tärkeä havainto on se, että tutkimustulosten mukaan työkokeilun taloudelliset hyödyt ovat suurempia kuin sen kustannukset. Työkokeilun kustannukset ovat varsin alhaiset ja työkokeilun hyöty julkiselle taloudelle ja muulle yhteiskunnalle ylittää selvästi sen kustannukset. Työkokeilun arvioidaan olevan kustannustehokas palvelu, jota kannattaa jatkaa tulevaisuudessakin.

Tutkimus tuo esiin myös työkokeiluun liittyviä kehittämistarpeita, jotka liittyvät mm. työkokeilun tiiviimpään kytkentään muihin palveluihin ja prosessin eri vaiheiden sähköistämiseen. Työkokeiluun liittyvien mahdollisten väärinkäytösten estämiseksi tarvitaan selkeämpää ohjeistusta, koulutusta ja toimintatapojen yhdenmukaistamista. Osana tutkimusta selvitettiin rekrytointikokeilua, jonka todettiin olevan palveluna vaikutuksiltaan myönteinen mutta hyvin vähän käytetty palvelu.

Selvityksen toteutti MDI Public Oy, josta tutkimuksen toteuttamiseen osallistui FL Mikko Valtakari, VTT Minna Mayer, FM Valtteri Laasonen, FM Juho Nyman, KTT Tommi Ranta ja KTK Maria Yli-Koski. Alihankkija Melkior Oy:stä tutkimukseen osallistui KTT Juha Eskelinen. Selvityksen ohjausryhmään kuuluivat neuvotteleva virkamies Outi Viljamaa TEM (puheenjohtaja), asiantuntija Joni Rehunen TEM, erityisasiantuntija Patrik Tötterman TEM, vanhempi hallitussihteeri Kirsi Hyttinen TEM, erityisasiantuntija Tallamaria Maunu TEM, palveluesimies Anne Hirvonen Uudenmaan TE-toimisto, asiantuntija Tuija Mäkinen Varsinais-Suomen TE-toimisto, erikoissuunnittelija Riitta Somero Uudenmaan ELY-keskus ja suunnittelija Anne Hokkanen TEM (sihteeri). Työ- ja elinkeinoministeriö kiittää ohjausryhmää aktiivisesta osallistumisesta tutkimuksen ohjaukseen sekä kaikkia selvitykseen osallistuneita tahoja. Lämpimät kiitokset tutkimuksen tekijöille laajan aineiston kokoamisesta ja useasta näkökulmasta kerätyn tiedon kokonaisvaltaisesta tulkinnasta. Arviointitulokset ja johtopäätökset antavat arvokkaita aineksia tulevaan kehitystyöhön.

Helsingissä, 11.2.2019

Outi Viljamaa

Neuvotteleva virkamies, tiimiesimies

Työ- ja elinkeinoministeriö

1 Johdanto

Tämän tutkimuksen kohteena on työkokeilu, joka on TE-toimiston henkilöasiakkaalle järjestettävä työllistymistä edistävä palvelu. Työkokeilun etuna on asiakkaan mahdollisuus tutustua työelämään ja itseään kiinnostavaan alaan. Jos osallistuja on työkokeilussa palatakseen työelämään, tarjoaa työkokeilu oivan mahdollisuuden testata omaa työkykyä käytännössä. Työkokeilija on kuitenkin ilmaista työvoimaa työkokeilun järjestäjälle, joten sen hyödyntämiseen liittyy myös riskejä. Työkokeilusta ei makseta palkkaa, eikä se kerrytä vuosilomapäiviä tai eläkettä. Työkokeilija voi saada joko työmarkkinatukea tai työttömyyspäivärahaa (perus/ansio), ja osallistuja voi saada etuuden korotettuna 200 päivän ajan per työttömyyspäivärahan enimmäisaika, jos palvelusta on sovittu työllistymissuunnitelmassa tai sitä korvavassa suunnitelmassa. Kulukorvaus työkokeiluun osallistujille on 9 euroa päivässä, mutta jos työkokeiluun osallistuu oman työssäkäyntialueen ulkopuolella, kulukorvaus on 18 euroa per päivä. Työkokeilu täyttää aktiivimalliehdon.

Tutkimuksen tavoitteena on ollut tarkastella työkokeilua työllistymistä edistävänä palveluna ja arvioida sen toimivuutta ja vaikuttavuutta. Tutkimuksessa on selvitetty työkokeilun toimivuutta kokonaisuutena, huomioiden sen hyödyt ja mahdollisuudet sekä siihen osallistuvalla yksilöllä, että työkokeilun järjestäjällä. Tutkimukseen on kerätty laajasti kokemuksia työkokeiluun osallistuneilta asiakkailta, työkokeiluun asiakkaita ohjaavilta TE-toimiston asiantuntijoilta sekä työkokeilupaikkoja tarjoavilta organisaatioilta. Työkokeilun ohella tutkimuksessa on selvitetty rekrytointikokeilun toimivuutta. Rekrytointikokeilu on ollut käytössä vuosina 2017–2018. Kerätyn tutkimusaineiston perusteella on muodostettu kokonaiskuva työkokeilun toimivuudesta eri näkökulmista tarkasteltuna (asiakas, työkokeilupaikka ja TE-toimisto) ja annetaan kehittämis ehdotuksia.

Tässä tutkimuksessa on haettu vastauksia seuraaviin kysymyksiin ja näkökulmiin:

- Millaisia tavoitteita työkokeilulle on asetettu lainsäädännössä ja miten tavoitteet ovat toteutuneet?
- Millaisia ovat olleet työkokeiluun osallistuneiden työttömien odotukset, tavoitteet ja tarpeet? Lisäksi tarkastellaan sitä, miten hyvin ne ovat toteutuneet.
- Millaisia odotuksia, tavoitteita ja tarpeita työkokeilun järjestäjillä on, ja miten hyvin ne ovat toteutuneet?

- Millaisia ei-toivottavia ilmiöitä työkokeiluun mahdollisesti liittyy? Erityisesti työsuhteisen työvoiman korvaaminen työkokeilijalla on selvityksen kohteena, sekä muut kilpailun vääristymiseen mahdollisesti liittyvät näkökohdat.
- Millaista tukea ja ohjausta työkokeiluun osallistujat ovat saaneet, miten työkokeilun järjestäjän valvonta ja ohjaus toimii ja millaisia tukitoimia TE-palvelut tarjoavat?
- Selvitetään, miten työkokeilu toimii osana työnhakijan palveluprosessia ja tarkastellaan tilastollisesti, millaisia siirtymiä työhön, opintoihin ja muihin palveluihin tapahtuu työkokeilun päättymisen jälkeen.
- Miten hyvin rekrytointikokeilu toimii ja miten sitä käytetään työnhaun tukena?
- Millaisia kehittämistarpeita työkokeiluun liittyy?

1.1 Työkokeilu tilastojen valossa ja palveluna

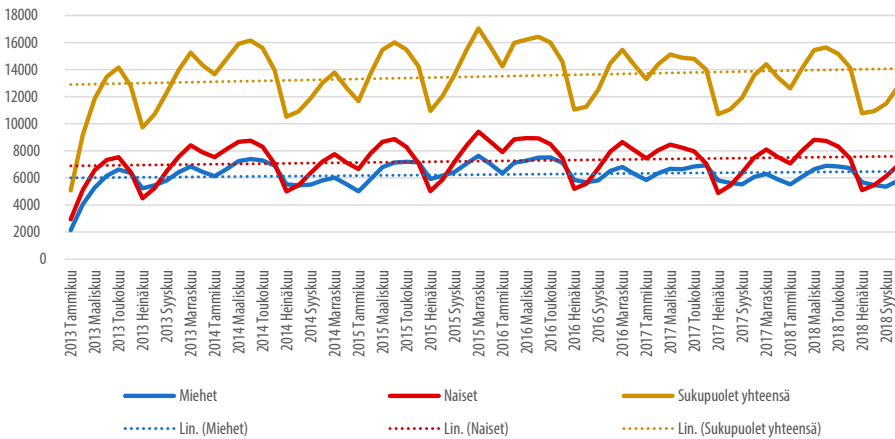
Työkokeiluun osallistuu tuhansia asiakkaita vuosittain. Viimeisen vuoden aikana (10/2017–10/2018) työkokeiluja alkoi keskimäärin noin 4 900 jaksoa kuukaudessa. Tammi-elokuun aikana vuonna 2018 työkokeilua suoritettiin 40 562 jaksoa. Naiset osallistuvat työkokeiluun hieman miehiä useammin, näistä tammi-elokuun aikana suoritetuista työkokeilujaksoista 57 prosenttia oli naisten ja 43 miesten¹. Työkokeiluun osallistutaan tyypillisesti joko uravaihtoehtojen selvittämiseksi tai työmarkkinoille palaamiseksi. Työkokeilu voidaan järjestää tilanteissa, joissa henkilöltä puuttuu ammatillinen koulutus tai hän suunnittelee alan tai ammatin vaihtoa, henkilö pohtii yrittäjyyttä tai hän on ollut pois työmarkkinoilta esimerkiksi työttömyyden tai lastenhoidon takia. Työkokeilulla voidaan selvittää, onko asiakkaan osaaminen ajan tasalla, ja minkälaista tukea hän tarvitsee päästäkseen takaisin työhön. Työkokeilulla voidaan myös selvittää, onko henkilöllä edellytyksiä työllistyä Suomessa.²

Työkokeilussa olevien asiakkaiden määrä on esitetty kuvassa 1 aikajaksolta 1/2013–10/2018. Tammikuun 2013 osallistujamäärä oli 5 080 henkilöä ja viisi vuotta

1 Jakso sisältävät osin saman henkilön suorittamia työkokeiluja.

2 http://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/kaytannot_ja_saannokset/index.html

myöhemmin, tammikuussa 2018 henkilömäärä oli yli tuplaantunut, jolloin jo 12 604 henkilöä oli työkokeilussa. Kuvassa on esitetty myös jakautuminen sukupuolten kesken, josta on nähtävillä naisten aktiivisempi osallistuminen työkokeiluun. Lokakuussa 2018 kaikista työttömistä työnhakijoista oli miehiä 55 prosenttia³, kun heitä on työkokeilussa keskimäärin 47 prosenttia. Naisia kaikista työttömistä työnhakijoista on 45 prosenttia⁴, mutta työkokeilussa 53 prosenttia. Siten työkokeiluun osallistuneiden sukupuolijakauma eroaa siitä, mikä se on kaikkien työttömien keskuudessa. Sukupuolieroihin palataan raportin myöhemmissä osioissa.



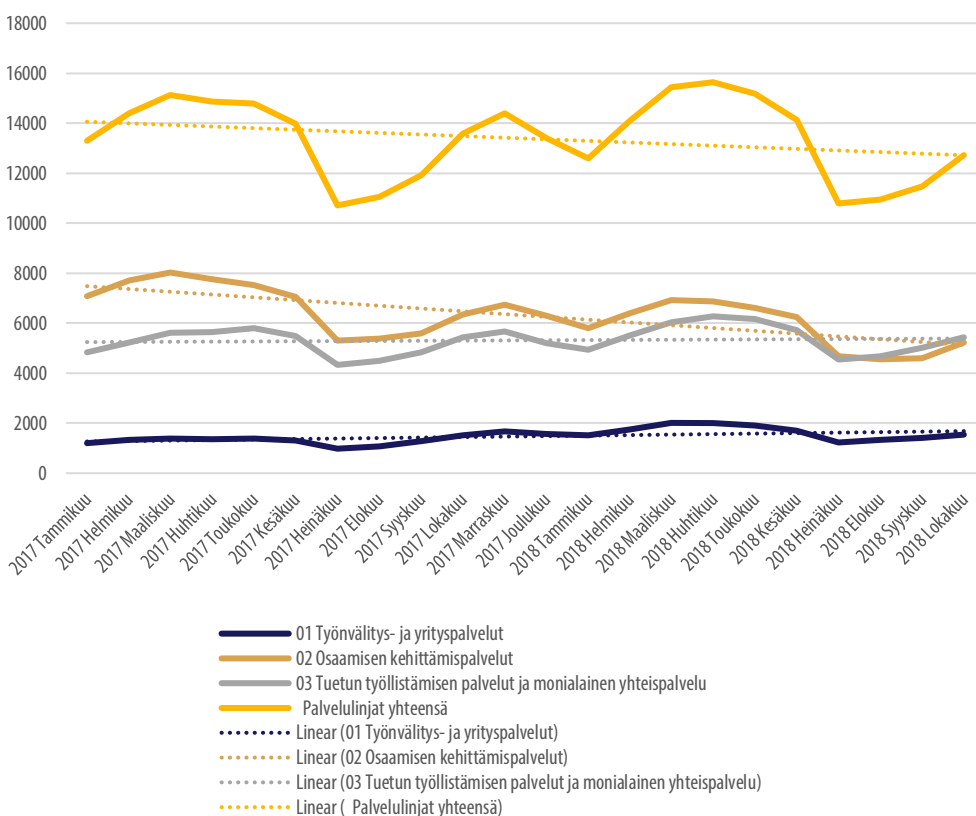
Kuva 1. Työkokeiluun osallistuneiden määrät 1/2013–10/2018.

Sukupuolierojen ohella asiakkaiden osallistumisessa työkokeiluun on hieman eroja myös palvelulinjojen osalta. TE-toimiston asiakkaat jakautuvat pääasiassa kolmeen palvelulinjaan. Työnvälitys- ja yrityspalvelut -palvelulinjalla ovat asiakkaat, jotka ovat profiililtaan sellaisia, joiden odotetaan työllistyvän suoraan avoimille työmarkkinoille. Osaamisen kehittämisen palvelulinjalla on asiakkaita, jotka tarvitsevat lisää koulutusta tai muuta ammattitaidon kehittämistä. Tuetun työllistymisen palveluissa ja monialaisen yhteispalvelun linjalla on asiakkaita, jotka tarvitsevat enemmän tukea ja apua työllistymiseen.

³ Valtakunnallinen työllisyyskatsaus, TEM.

⁴ Valtakunnallinen työllisyyskatsaus, TEM.

Tarkasteltaessa tilannetta vuosina 2017–2018, työkokeiluun osallistui vuoden 2017 aikana eniten osaamisen kehittämispalveluiden linjan asiakkaita ja toiseksi eniten tuetun työllistymisen ja monialaisen yhteispalvelun linjalla, mutta vuoden 2018 lopussa kummankin palvelulinjan asiakkaiden määrä oli lähes sama, jolloin oli hieman yli 5 000 asiakasta kuukauden aikana työkokeilussa. Kuvassa 2 on esitettynä asiakkaiden osallistuminen työkokeiluun palvelulinjoittain aikajaksolla 1/2017–10/2018. Kuvasta nähdään, että trendi on viimeisen parin vuoden aikana ollut jopa hieman laskeva osaamisen kehittämisen ja tuetun työllistymisen linjoilla, mutta työnvälitys- ja yrityspalvelut -linjalla sen sijaan määrä on hieman noussut.



Kuva 2. Työkokeilussa olevien määrät 1/2017–10/2017 palvelulinjoittain.

Työnvälitystilaston mukaan aikajaksolla 10/2017–10/2018 työkokeiluun osallistuneissa asiakkaista liki 80 prosenttia on joko alemman perusasteen, ylemmän perusasteen tai keskiasteen tutkinnon suorittaneita. Vain pieni osa, vajaa 15 prosenttia koko maan osallistujista on ollut korkeakoulutettuja, vaikkakin alueelliset erot

asian suhteen ovat merkittäviä⁵. Työkokeilu on selkeästi profiloitunut matalamman koulutustason asiakkaiden palveluksi, erityisesti kasvukeskusten ulkopuolella. Vammaisten ja pitkäaikaissairaiden määrää työkokeilussa tarkasteltiin myös aikajaksolla 10/2017–10/2018 ja se on ollut melko tasainen, noin 10–12 prosentin osuus kaikista työkokeilijoista. Ulkomaalaisten osuus työkokeilijoista vaihtelee alueellisesti todella paljon. Ulkomaalaisten osalta tarkasteltiin lokakuussa 2018 työkokeilussa olleita henkilöitä ja ulkomaalaisten osuutta heistä. Ulkomaalaisten suurimmat osuudet ovat Uudellamaalla ja Kaakkois-Suomessa, jossa ulkomaalaisten osuus ylittää jopa 30 prosenttia, eli on siis varsin merkittävä osuus kaikista työkokeiluun osallistuneista. Pienimmät osuudet ovat Etelä-Pohjanmaalla ja Satakunnassa, jossa heitä on noin 10 prosenttia tai hieman vähemmän. On huomioitava myös, että työkokeiluun osallistuvat ulkomaalaiset ovat selkeästi useammin muita ulkomaalaisia kuin EU-kansalaisia.

Vaikka työkokeilu on palveluna pääsääntöisesti sama osallistumisperusteesta huolimatta, ovat lähtökohdat, itse työkokeilu ja sen päätösvaihe hyvin erilaisia asiakkaan tavoitteista ja palvelutarpeesta johtuen. Nuori, työkokeiluun uravaihtoehtojen pohjimisen takia osallistuva on hyvin erilainen tarpeiltaan kuin asiakas, joka on hakeutunut työkokeiluun työmarkkinoille paluun takia. Hänellä on tyypillisesti enemmän ikää ja mahdollisesti taustalla pitkä työttömyysjakso. Työkokeilu tuleekin suunnitella siten, että se tukee molempien, työmarkkinoille paluun ja ura- ja ammatinvalintakysymysten perusteella osallistuvien asiakkaiden tilannetta. Tässä tutkimuksessa tuodaan esille nykytilanne, jossa ammatinvalintasyistä osallistuvat asiakkaat hyötyvät työkokeilusta enemmän verrattuna työkokeiluun työmarkkinoille paluun perusteella osallistuneisiin asiakkaisiin. Sukupuolten välinen ero työkokeilussa on myöskin tärkeä asia. Naisia osallistuu työkokeiluun miehiä aktiivisemmin ja etupainotteisemmin kuin miehet ja he ovat myöskin tyytyväisempiä työkokeiluun kuin miehet. Tästä huolimatta miehet työllistyvät vakituisiin työsuhteisiin hieman naisia useammin. Samoin nuoret ovat tyytyväisempiä kuin ikääntyneet työnhakijat, mikä osaltaan linkittyy jo esille nostettuun asiaan, eli siihen että työkokeiluun uravalintoihin liittyvistä syistä osallistuneet ovat tyytyväisempiä kuin työmarkkinoille palaajat, jotka useimmiten ovat ikääntyneempiä asiakkaita.

5 Tähän asiaan palataan raportissa erikseen.

Työkokeilun enimmäiskesto on 12 kuukautta, josta samalla järjestäjällä saa olla enintään kuusi kuukautta. Työkokeilu kunnalla voi kestää 12 kuukautta, mutta yhdessä tehtävässä enintään 6 kuukautta. Työkokeilun päivittäinen ja viikoittainen työaika vaihtelee, sitä voi tehdä enintään 5 päivänä viikossa, 4–8 tuntia päivässä. Jos työtehtävässä tehdään vuorotyötä, noudattaa työkokeilija samaa rytmiä muiden työntekijöiden kanssa. Työkokeilusta maksettava 9 euron kulukorvaus on saman-suuruinen, riippumatta siitä, kuinka monta tuntia päivässä henkilö palveluun osallistuu.

Työkokeilun järjestäjä voi olla yritys, yksityinen elinkeinoharjoittelija, yhteisö, säätiö tai valtion virasto tai työpaja. Työkokeilussa työttömyysturvan määrä on vähintään peruspäivärahan suuruinen (32,40 euroa / päivä vuonna 2019). Työkokeilu ei ole työsuhde, siten työkokeilijat eivät ole työkokeilun aikana työnantajan työntekijöilleen vapaaehtoisesti järjestämien sairaanhoitopalveluiden tai muiden palvelujen piirissä. Työ- ja elinkeinoministeriö hankkii vakuutuksen työkokeiluun osallistuvalla ja niille vahingoille, joita hän mahdollisesti aiheuttaa työkokeilun järjestäjälle. Työkokeilun loputtua työkokeilun järjestäjä, osallistuja ja TE-toimiston edustaja arvioivat, miten työkokeilu sujui.

Työkokeilu on tyypillisesti osa palvelupolkua, eli asiakas on mahdollisesti ollut ennen työkokeilua tai sen jälkeen jossain muussa TE-toimiston palvelussa. Työkokeilun vaikuttavuutta arvioitaessa tulee huomioida, että asiakkaila on työkokeilulle erilaisia tavoitteita. Osa heistä tavoittelee urasuunnan valintaa, heille opiskeluihin siirtyminen on pääsääntöisesti ihanteellisin tulos työkokeilun jälkeen. Osa tavoittelee nimenomaan työllistymistä, ja heille työllistyminen on toivottu tulos työkokeilusta. Kevään 2018 työnvälitystilastoissa (01–04/2018) työkokeilun jälkeen työttömänä oli koko maassa naisista 37 ja miehistä 40 prosenttia. Lukemat vaihtelevat alueellisesti ja iän mukaan. Muihin palveluihin siirtyy enemmän ikääntyneitä kuin nuoria, ja nuoria puolestaan siirtyy useammin opintoihin. Työkokeilun työllistämisaikutuksessa on alueellisia eroja. Matalin työttömien osuus työkokeilun päättymisen jälkeen 3 kk:n seurantajaksolla oli Ahvenanmaalla, jossa se oli 22 prosenttia ja korkein Lapissa, jossa kolme kuukautta työkokeilun päättymisen jälkeen työttömänä oli edelleen 43 prosenttia osallistujista.⁶

6 TEM, työnvälitystilasto.

Koska työkokeilussa työnantaja saa käyttöönsä ilmaista työvoimaa, on työkokeilua koskien asetettu rajoitteita työnantajille. Aiemmin oli sääntönä, ettei työnantaja voi toimia työkokeilun tarjoajana, mikäli se on ennen kokeilun aloittamista irtisanonut työntekijöitä tuotannollisista tai taloudellisista syistä tai jos se on muuttanut työntekijän työsuhteen osa-aikaiseksi. Esteenä on myös ollut se, jos työkokeilu aiheuttaisi aiotun työkokeilun järjestäjän muiden työntekijöiden irtisanomisia, lomautuksia tai muiden työsuhteiden heikennyksiä. Nämä säädökset kuitenkin kumottiin vuoden 2017 alussa, sillä perusteella, että muutoksen arvioitiin vähentävän TE-toimistojen hallinnollista työtä. Työsopimuslaki ja yhteistoimintalaki turvaavat yhä työnantajan palveluksessa jo olevien työntekijöiden oikeudet työnantajan ottaessa esimerkiksi työkokeilijoita. TE-toimiston tehtäviin ei kuulu työsopimuslain tai yhteistoimintalain säännösten noudattamisen valvonta. Työkokeilun esteenä on myös kilpailun vääristyminen, eli jos työnantaja saa etua työkokeilijan käytöstä. Kilpailuetu on laillisesti vaikeasti tulkittavissa oleva asia, sillä kilpailuedun ja työkokeilun tuoman hyödyn raja on hankalasti määriteltävissä. TE-toimiston tehtävänä on arvioida työnantajan edellytyksiä toimia työkokeilun järjestäjänä. Tässä tutkimuksessa tulee esille, että kilpailun vääristymisen perusteella annettuja kielteisiä työkokeilupäätöksiä on usein hankalaa tehdä, johtuen juuri siitä syystä, että tulkinta tilanteesta voi eri syistä johtuen puoltaa sekä myönteistä että kielteistä päätöstä. Valvonta vaikuttaa olevan muutenkin löyhää, sillä harvalla asiantuntijalla on kovinkaan paljon aikaa käytettävissä työkokeilupaikan taustojen ja tilanteen selvittämiseen.

Työoikeudellinen lainsäädäntö määrittelee ne velvoitteet, joita työnantajan tulee työkokeilussa täyttää, vaikkakin kyseessä ei ole työsuhde. Nämä velvoitteet koskevat esimerkiksi työaikaa, työturvallisuutta, yksityisyyden suojaa sekä työterveyshuoltoa. TE-toimiston rooli työkokeilussa on olennainen työkokeilun alussa ja lopussa. TE-toimisto voi asettaa sopimukseen kirjattavia velvoitteita työkokeilun järjestäjälle melko vapaasti, ja niitä voidaan asettaa sekä työkokeilijalle että työkokeilun järjestäjälle. Työkokeilun järjestäjän tulee ilmoittaa työkokeilijan poissaolosta suoraan etuuden maksajalle ja pidempiaikaisesta poissaolosta TE-toimistolle, koska se voi johtaa palvelun keskeytymiseen. Tässä tutkimuksessa tulee kuitenkin esille, että ilmoittaminen poissaoloista on käytännössä hankalaa, erityisesti TE-toimistoille.

TE-toimisto on itsenäisesti vastuussa työkokeilun järjestämiselle asetettujen tavoitteiden valvonnasta ja työkokeiluun liittyvien velvollisuuksien seurannasta, mutta sen ohella seurantaa tekevät työsuojeluviranomainen, tietosuojavaltuutettu ja

tasa-arvovaltuutettu.⁷ TE-toimistolle on annettu valvonnassa hyvin vapaat kädet, käytännössä valvonnan tärkein vaihe on sopimuksen teko työkokeilusta. TE-toimiston valvonta on käytännössä melko passiivista, mikä mahdollistaa väärinkäytöksiä. Tässä tutkimuksessa nostetaan esille se, miten työkokeilun valvontaan tarvitaan lisää panostuksia sekä vakiintuneita toimintatapoja.

Työkokeilun käyttö työllistymistä edistävä palveluna on kasvanut vuodesta 2013, jolloin se uudistettiin. Tällöin työkokeilu määriteltiin uudelleen ja sen alle yhdistettiin työharjoittelu- ja työelämävalmennuspalvelut. Kelan tilastojen mukaan työharjoitteluun ja työelämävalmennukseen osallistuvien määrä laski vuodesta 2012 vuoteen 2013 noin 19 000 henkilöllä, samalla kun työkokeiluun osallistuvien määrä kasvoi noin 14 000 henkilöllä. Työkokeilun uudelleen määrittely tapahtui laissa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta, joka tuli voimaan v. 2013 alussa. Lakia uudistettiin erityisesti henkilöasiakkaan näkökulmasta, ja prosessi oli osa työ- ja elinkeinoministeriön työvoimapalveluihin liittyvää muutoshanketta. Työkokeilun tutkimus vuonna 2018 on ajankohtaista, koska on kulunut riittävästi aikaa uudistuksesta ja työkokeilun suosio on kasvanut. Tutkimus on tarpeellinen myös kasvupalvelu-uudistuksen näkökulmasta.

1.2 Aikaisempi tutkimus

Työkokeilu on alun perin tarkoittanut kokeilua, joka tähtää asiakkaan kuntouttamiseen ja työmarkkinoille palaamiseen. Työkokeilusta tehdyt tutkimukset ovat monesti keskittyneet kuntoutumisnäkökulmaan. Työkokeilu on edelleen tärkeä osa kuntoutusprosessia, mutta kuntoutuksen rinnalle on noussut yhtä tärkeäksi ajatus työelämän eri vaihtoehtoihin tutustumisesta. Nykyisin työkokeilussa nämä kaksi painotusta ovat yhtä tärkeitä, mutta varsinkaan jälkimmäisestä ei ole paljoa tutkimustietoa saatavilla. Työkokeilu -nimistä palvelua järjestää TE-toimiston lisäksi muutkin tahot, mutta tämä tutkimus koskee vain TE-toimistojen organisoimaa työkokeilua.

⁷ Loikkanen, L. (2013). Uudistettu työkokeilu työnantajan näkökulmasta. Lappeenrannan teknillinen yliopisto.

Vuonna 2013 Ilmarinen toteutti 700 työnantajalle kohdistetun työkokeilua koskevan tutkimuksen, jossa selvitettiin työnantajien suhtautumista työkokeiluun. Ilmarisessa oltiin eläkevakuutusyhtiön roolissa kiinnostuneita työkokeilusta työmarkkinoille paluun tueksi järjestettävänä mahdollisuutena, jolla palvellaan heidän asiakkaitaan. Tutkimuksesta selvisi, että työnantajat suhtautuvat yleisesti myönteisesti työkokeiluun ja sitä kautta työllistymiseen. Tosin tämäkin tutkimus keskittyi työkokeiluun nimenomaan kuntouttamisen näkökulmasta ja se tehtiin, kun edeltävä lainsäädäntö oli vielä voimassa.⁸ Aikaisemmin, v. 2005 on tutkittu pienellä tapaus-tutkimusaineistolla työkokeilua tuetun työllistymisen keinona. Kyseisessä selvityksessä keskityttiin vajaakuntoisiin ja syrjäytymiskiarteessä oleviin asiakkaisiin. Tässä tutkimuksessa otos oli varsin pieni, 10 työnantajaa, ja tulokset olivat vaihtelevia. Osa työnantajista oli erittäin tyytyväisiä, osa sen sijaan varsin kriittisiä.⁹

Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen (ELY-keskus) tekemässä selvityksessä vuonna 2017 tutkittiin Uudenmaan TE-toimiston valmennuspalveluiden merkitystä työnhakuvalmiuksien vahvistajana¹⁰. Tässä selvityksessä tarkasteltiin kolmea valmennuspalvelua, jotka ovat mahdollisia, kun asiakas tarvitsee tukea työllistymiseensä. Palvelut olivat työnhakuvalmennus, uravalmennus ja työhönvalmennus. Työnhakuvalmennus on lyhyttä ja ryhmämuotoista valmennusta TE-toimiston palveluntuottajan luona, uravalmennus on laajempaa ja pidempikestoista ura- ja ammatinvalinnan selkiyttämiseen liittyvää palvelua, ja työhönvalmennus on vieläkin yksilöllisempää palvelua, joka perustuu ohjaussuhteeseen työnhakijan ja työhönvalmennuksesta vastaavan ohjaajan välillä. Työhönvalmentaja voi auttaa henkilöä siirtymään työkokeiluun tai vaihtoehtoisesti myös suoraan työpaikkaan tai palkkatuettuun työhön. Vuonna 2016 työkokeilu oli valmennuspalveluille suosittu jatkopalvelu, joka mahdollisti monessa tapauksessa myös aidon työllistymisen. Selvityksessä nousi esille, että työhönvalmennus ja työkokeilu toimivat selkeästi poikkeuksellisen voimakkaana palvelukokonaisuutena, jolloin niiden vaikuttavuuttakin on hyvä tarkastella yhdessä. Uudenmaan ELY-keskuksen selvityksessä tuli esille, että työhönvalmennuksen suorittaneista oli 16 prosenttia työllistynyt avoimille markkinoille 3 kk:ta valmennuksen päättymisestä, mutta suurin osa heistä, 73 prosenttia

8 Ilmarinen, (2013). Tutkimus työkokeilusta kuntoutustapana, työnantajien kokemuksia.

9 Valkonen, J. & Harju, S. (2005). Ihmisen arvoinen diili, tuetun työllistymisen hankkeen toimeenpano ja tulokset. Kuntoutussäätiö, tutkimusraportteja, 73/2005.

10 Sundvall, S. (2017). TE-toimiston valmennuspalvelut työnhakuvalmiuksien vahvistajina. Uudenmaan ELY-keskus, 64/2017.

oli siirtynyt työkokeiluun. Yhtenä selvityksen jatkotutkimusaiheena nostettiin esille tarve selvittää työkokeilun ja työhönvalmennuksen yhteisvaikutusta työllistymisessä. Tämä sen takia, koska tutkimuksessa tuli esille viitteitä siitä, että työllistyminen on hyvää juurikin siitä syystä, että nämä kaksi palvelua on yhdistetty. Aikaisemman palveluun osallistumisen yhteys työkokeilun jälkeiseen tilanteeseen on yksi tarkastelun aihe tässä tutkimuksessa.

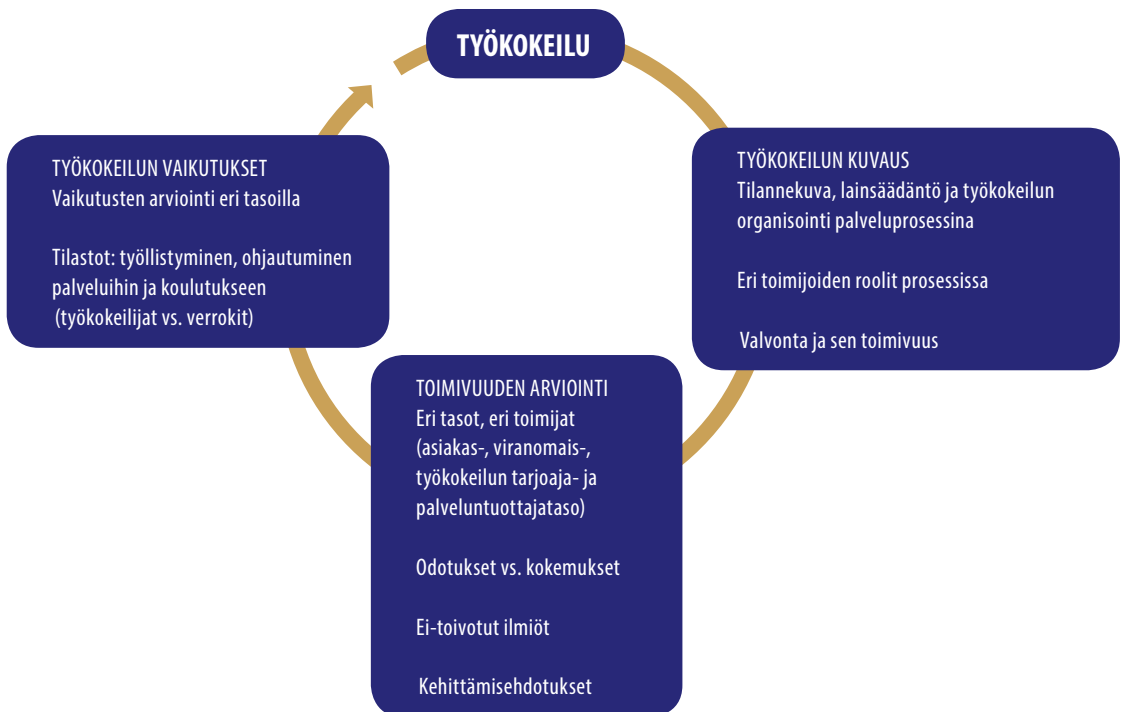
Tasa-arvo- ja sukupuolikysymyksen huomioiminen on keskeisessä roolissa tässä tutkimuksessa. Vuonna 2017 Suomessa oli työttöminä työnhakijoina 345 419 miestä ja 307 614 naista ja pitkäaikaistyöttöminä 107 951 miestä ja 82 135 naista.¹¹ Näiden tilastojen valossa olisi odotettavissa, että miehiä osallistuisi työkokeiluun koko vuoden ajan naisia enemmän, vaikka tosiasiallisesti naisia osallistuu työkokeiluun aktiivisemmin. Samankaltaista sukupuolten välistä eroa ei ole nähtävissä valmennuspalveluissa. Työnhakuvalmennusjaksoja oli vuonna 2017 naisilla ja miehillä käytännössä samat määrät. Työhönvalmennusjaksoja oli miehillä 4 754 ja naisilla 5 030, ero naisille vajaa 300 henkilöä enemmän. Uravalmennuksissa miehiä oli 5 604 ja naisia 5 205, tässä eroa oli hieman enemmän eli noin 400 henkilöä, tällä kertaa miesten hyväksi.¹² Uudenmaan ELY-keskuksen valmennuspalveluiden selvityksessä tuli esille, miten uravalmennuksesta erityisesti ohjaututaan työkokeiluun. Vuonna 2017 uravalmennuksessa oli miehiä naisia enemmän, silti naisia on työkokeilussa enemmän. Tästä johtuen on syytä selvittää tarkemmin, miksi naiset valikoituvat työkokeiluun miehiä useammin ja miksi erot tasoittuvat kesäaikaan.

11 TEM/työnvälitystilasto.

12 TEM/työnvälitystilasto.

2 Tutkimuksen toteutus ja lähestymistapa

Tässä tutkimuksessa on käytetty aineistojen, tiedonkeruun, metodien ja analyysin osalta useita eri menetelmiä, joiden avulla on muodostettu kattava kuva työkoekielusta kokonaisuutena. Arviointikysymyksiä on tarkasteltu eri osapuolten näkökulmista. Monimenetelmäisyydellä on tarkoitus parantaa arvioinnin luotettavuutta, kun johtopäätökset on muotoiltu eri lähestymistavoilla kerätyn aineiston pohjalta. Tutkimustyön vaiheistus on esitetty kuvassa 3.



Kuva 3. Työkoekielututkimuksen toteutusvaiheet.

Ensimmäisessä sisältöosiossa, työkokeilun kuvauksessa, muodostettiin tilannekuva työkokeilusta, selvitettiin lainsäädännön rooli, ja työkokeilun organisointi palveluprosessina sekä sen linkittyminen muihin palveluihin. Eri toimijoiden roolit selvitettiin sekä myös valvonta ja sen toimivuus. Työkokeilun ei-toivotut ilmiöt ovat olleet tässä osiossa erityisen tärkeässä roolissa. Toimivuuden arvioinnissa keskityttiin asiakkaan, viranomaisen, työkokeilun tarjoajan sekä sidosryhmien näkökulmien selvittämiseen. Työkokeilun vaikutukset -osiossa tarkasteltiin vaikutuksia eri tasoilla, keskittyen tärkeimpiin asioihin eli työllistymiseen ja asiakkaiden ohjautumiseen opintoihin tai muihin palveluihin.

Laadullisen aineiston merkitys on tässä tutkimuksessa erittäin tärkeä, sillä työkokeilun onnistumiselle ja epäonnistumiselle voi olla monenlaisia eri syitä. Henkilön oma elämäntilanne voi vaikuttaa merkittävästi asiaan, jolloin on ensiarvoisen tärkeää erottaa aineistosta työkokeilu prosessina ja yksilön elämäntilanteen vaikutus tähän prosessiin. On myös tärkeää kuulla eri tahojen näkemys samasta työkokeilusta, sillä osallistujan ja järjestäjän näkemykset voivat erota. Yksi tärkeä selvitettävä asia on ollut myöskin se, miksi tietty TE-toimiston asiakas on päätenyt työkokeiluun osallistujaksi ja miksi toiset asiakkaat eivät ole. Tässä yhteydessä saadaan tietoa siitä, onko työkokeilusta tarpeeksi saatavilla tietoa ja ohjataanko sen pariin riittävän aktiivisesti henkilöitä eri alueilla ja tapahtuuko ohjausta tasapuolisesti.

Työkokeilun kehittämisen näkökulmasta tärkeää on myöskin tehdä vertailuasetelmaan pohjautuvaa tutkimusta, jonka avulla voidaan selvittää, millainen vaikutus työkokeilulla on tosiasiaassa ollut esimerkiksi työllistymiseen tai opintoihin ohjautumiseen. Tässä tutkimuksessa tämä tehdään parittamalla URA:sta saatavasta tilastoaineistosta sopivat verrokkit, joista vertaillaan esimerkiksi työllistymisen todennäköisyyttä samalla alueella asuvien, saman ikäryhmän edustajien kesken, jotka hakevat työtä samankaltaisilta aloilta, joista toinen on osallistunut työkokeiluun ja toinen ei. Tämä osio yhdessä laadullisen aineiston kanssa tarjoaa monipuolisen kuvan kokonaistilanteesta.

2.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelminä käytettiin dokumenttianalyysiä, puolistrukturoituja asiantuntijahaastatteluita ja sähköisiä kyselyitä sekä työpajatyöskentelyä. Lisäksi kerättiin laaja tilastoaineisto. Eri työvaiheissa hyödynnettiin soveltuvin osin kaikki selvitystyön kannalta relevantti aineisto, joka liittyy työkokeiluun.

Teemahaastattelut toteutettiin keskeisille asiakas-, asiantuntija- ja sidosryhmätoimijoille puhelimitse tai kasvokkain ja niiden kesto oli noin 40–60 minuuttia. Niiden avulla kartoitettiin asiakkaiden, TE-toimiston asiantuntijoiden, työkokeilujärjestäjien sekä muiden työnvälitys- ja yrityspalveluiden keskeisten sidosryhmien näkemyksiä työkokeilun toimintamallien ja siihen liittyvien yhteistyömallien toimivuudesta ja kehittämistarpeista. Tutkimuksen haastattelut tehtiin nimettömästi, jotta asiantuntijoilla oli mahdollisimman vapaa mahdollisuus kommentoida palvelua.

Sähköiset kyselyt toteutettiin työ-/rekrytointikokeiluun osallistuneille sekä työ-/rekrytointikokeilupaikkoja tarjoaville tahoille sekä TE-toimiston asiantuntijoille. Kyselyt toteutettiin sähköisesti SurveyPal-kyselyjärjestelmällä. Sähköisellä kyselyllä selvitettiin mm. työ-/rekrytointikokeilun toimivuutta ja kehittämistarpeita, hyviä käytäntöjä sekä kehittämisideoita. Kyselyt lähetettiin ELY-keskusten sekä TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskus KEHA:n toimesta eri kohderyhmille. Kyselyillä pyrittiin tavoittamaan mahdollisimman kattavasti työ-/rekrytointikokeilun osallistujia, eri ikäryhmiä ja eri alueilta.

Tilastollinen aineisto Tutkimuksessa kerättiin työnvälitystilastosta kaikki saatavilla oleva, olennainen tilastoaineisto työkokeiluun liittyen. URA-aineistosta koottiin yhteen asiakasdata, jonka osalta keskityttiin selvittämään työkokeilijoiden taustatietoja sekä tarkemmin se, miten työkokeilu on vaikuttanut henkilön työllistymiseen, palveluihin ja opintoihin ohjautumiseen. URA-aineiston avulla tutkittiin verrokkia-asetelmaan pohjautuen työkokeilun tilastollista vaikuttavuutta erityisesti työllistymiseen ja opintoihin/palveluihin ohjautumiseen.

Arviointityön havaintoja ja tuloksia tarkasteltiin yhteisissä asiantuntijatyökokouksissa (ohjausryhmän kokoukset) ja syksyllä 2018 järjestetyssä tulos- ja kehittämis-työpajassa. Työpajassa jaettiin tutkimuksen alustavia tuloksia osallistujille ja keskusteltiin niiden herättämistä ajatuksista ja kehittämisehdotuksista.

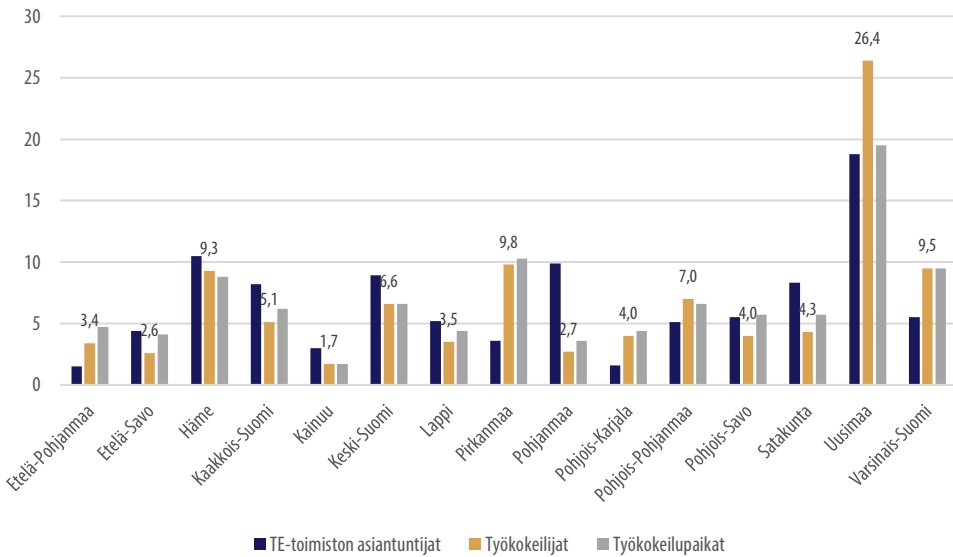
Tutkimuksen kyselyt lähetettiin taulukossa 1 listatuille kohderyhmille ja vastaanottajamääriille.

Taulukko 1. Työkokeilun kyselyiden vastaanottajat ja määrät.

Kyselyt	Kohderyhmän raja	Vastaanottajamäärä	Vastausmäärä
Työkokeilun osallistujat	Koko Suomen osalta kaikki työkokeiluun osallistuneet, joilla työkokeilu päättynyt aikajaksolla: 1.1.2016–30.9.2018.	80 952	7795
Työkokeilun kokeilupaikat	Koko Suomen osalta kaikki organisaatiot, jotka ovat tarjonneet työkokeilupaikkoja asiakkaille aikajaksolla 1.1.2016–30.9.2018.	17 347	1525
Rekrytointikokeilun osallistujat	Rekrytointikokeiluun osallistuneet ajankohtana 1.1.2017–30.9.2018	437	64
Rekrytointikokeilun kokeilupaikat	Rekrytointikokeilupaikkoja tarjonneet tahot, jotka tarjonneet rekrytointikokeilupaikan aikajaksolla 1.1.2017–30.9.2018.	270	30
TE-toimiston asiantuntijat ja esimiehet	Kaikki TE-toimistojen asiakastyötä tekevät asiantuntijat ja työkokeilua hyvin tuntevat esimiesasemassa olevat henkilöt.	Kysely välitettiin vastattavaksi kaikkiin TE-toimistoihin, vastaanottajien tarkka määrä ei ole tiedossa.	572
YHTEENSÄ			9986 hlö

2.2 Tutkimuksen sähköiset kyselyt ja vastaajaryhmät

Tutkimukseen osallistui suuri määrä työkokeiluun osallistuneita, TE-toimiston asiantuntijoita sekä työkokeilupaikkojen edustajia. Kuvassa 4 on esitetty eri vastaajaryhmien prosentuaaliset osuudet alueittain. Erityisen suuri osuus vastaajia on ollut Uudeltamaalta, jossa tuli jokaisesta eri vastaajaryhmästä isoin osuus vastaajia. Pienimmät osuudet vastaajista, alle 5 prosenttia kaikissa vastaajaryhmissä tuli Kainuusta, Pohjois-Karjalasta, Etelä-Savosta sekä Etelä-Pohjanmaalta.



Kuva 4. Kyselyyn vastanneiden TE-toimiston asiantuntijoiden, työkokeilijoiden sekä työkokeilupaikkojen vastaajaosuuksien jakautuminen alueittain.

2.2.1 TE-toimiston asiantuntijat

TE-toimiston asiantuntijoista kyselyyn vastasi 572 henkilöä, joista työnvälitys- ja yrityspalvelut -palvelulinjalla työskenteli 28 prosenttia, osaamisen kehittämisspalveluissa 40 prosenttia ja tuetun työllistymisen linjalla 29 prosenttia. Vastaajista 0,7 prosenttia ei työskennellyt millään palvelulinjalla ja "jollain muulla" työskenteli 2,4 prosenttia vastaajista. Asiantuntijoita vastaajista oli 90 prosenttia, esimiehiä 3 prosenttia, työsuunnittelijoita 2 prosenttia, psykologeja noin 4 prosenttia ja jossain muussa työtehtävässä työskenteleviä vajaa prosentti. Vastaajista 82 prosenttia oli

työskennellyt vastuuasiantuntijana työkokeiluihin liittyen. Vastaajista 58 prosenttia arvioi, että heillä aloittaa työkokeilussa yli 20 asiakasta vuosittain ja suurimmalla osalla asiakkaat päätyvät työkokeiluun nimenomaan yksityiselle sektorille yrityksiin (88 %).

2.2.2 Työkokeilijat

Tutkimukseen osallistuneista TE-toimistojen asiakkaista kyselyyn vastasi 7 540 henkilöä, joista naisia oli 65 prosenttia, miehiä 33 prosenttia ja ”muu tai en halua ilmoittaa” -vaihtoehdon valinneita 2 prosenttia. On huomattava, että kyselyyn vastanneiden sukupuolijakauma eroaa kaikista työkokeiluun osallistuneiden sukupuolijakaumasta, huolimatta siitä, että vastaajia oli määrällisesti paljon. Eniten naisvastaajia oli Keski-Suomesta (n. 70 %) ja vähiten Pohjanmaalta (n. 55 %).

Merkittävä osuus vastaajista oli ammatillisen koulutuksen suorittaneita, joita oli 48 prosenttia eli noin puolet. Vastaajista 3 480 jätti ilmoittamatta, minkä toimiston asiakkaana he olivat. Heistä, jotka vastauksen antoivat, suurin osa oli Uudenmaan toimiston asiakkaita (26 %).

Työkokeiluun voidaan hakeutua kahdesta eri pääsyystä: ammatinvalinnan ja uravaihtoehtojen selvittämiseksi sekä työmarkkinoille paluun tukemiseksi. Kaikista vastanneista 48 prosenttia oli osallistunut uravaihtoehtojen selvittämisen takia ja 52 prosenttia työmarkkinoille paluun perusteella. Osallistujien jakautuminen näiden kahden vaihtoehdon osalta menee melko tasan, mikä ilmentää myös sitä, että uravaihtoehtoihin tutustuminen on noussut yhtä tärkeäksi syyksi osallistua työkokeiluun kuin työmarkkinoille palaaminen. Eri alueiden välillä ei ollut havaittavissa merkittäviä eroja osallistumisperusteen suhteen, mutta osallistumisperuste vaihtelee merkittävästi iän mukaan. Nuorilla kyselyyn vastaajilla luonnollisesti painottuvat ammatinvalintasyys ja iäkkäämmillä työmarkkinoille paluu on selkeästi yleisempi syy osallistua työkokeiluun. Alle 25-vuotiaista 76 prosenttia osallistui ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämiseksi ja yli 50-vuotiaista enää 33 prosenttia. Jako menee liki tasan 30–39-vuotiaiden vastaajien ryhmässä. Eli tätä nuoremmilla suositumpana perusteena osallistumiselle ovat ammatinvalintasyys ja sitä vanhemmilla työmarkkinoille paluu.

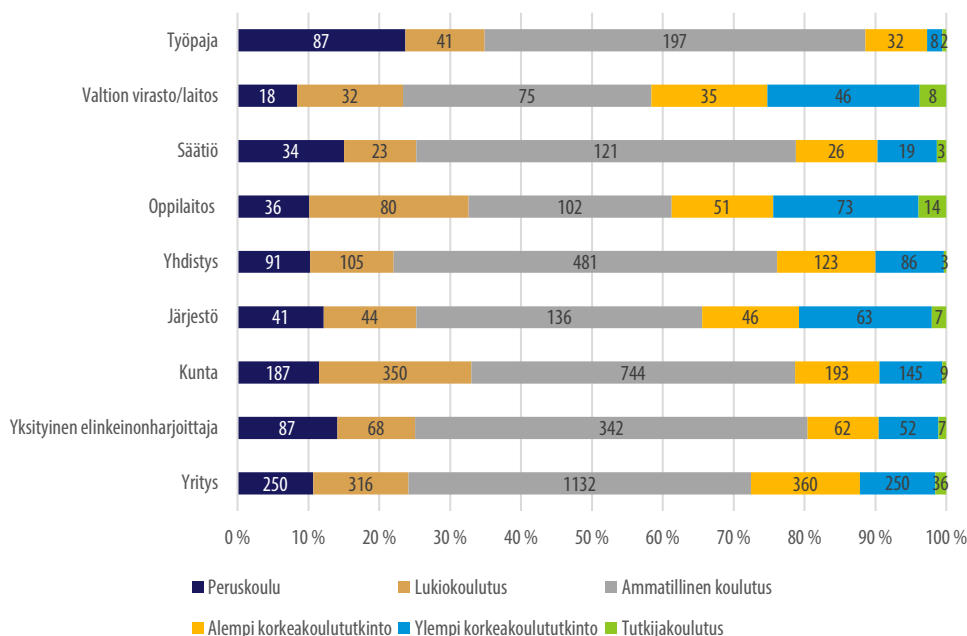
Jos osallistumisperustetta tarkastellaan asiakkaan koulutustaustan mukaan, huomataan, että erityisesti lukiokoulutuksen suorittaneet nuoret osallistuvat

työkokeiluun ammatinvalintasyistä. Työkokeilu nähdäänkin yhtenä vaihtoehtona kartoittaa uravalintaa lukion jälkeen, esimerkiksi välivuoden aikana. Työmarkkinoille paluuta tekeviä asiakkaita on erityisesti korkeasti koulutettujen ryhmissä. Tämä heijastaa sitä, miten korkeakoulutuksen suorittaneilla ei enää välttämättä ole tarvetta kouluttautua lisää tai pohtia uravalintaa, koska monella heistä suurin panostus opintoihin on jo takana. Esimerkiksi tutkijakoulutuksen suorittaneista vastaajista 70 prosentilla osallistumisperusteena oli työmarkkinoille paluu.

Kyselyyn vastanneiden iän suhteen ei ollut havaittavissa isoja eroja alueiden kesken, mutta koulutustausta vaihteli alueittain. Korkeakoulutettuja vastaajia oli eniten Pirkanmaalla, Uudellamaalla ja Varsinais-Suomessa, joissa korkeakoulutettujen osuudet ovat jopa noin 30 prosentin tienoilla. Korkeakoulutetut tyypillisesti keskittyvät suuriin kaupunkeihin, joten Tampereen, Helsingin ja Turun sijaitseminen kyseisillä alueilla selittää asiaa suurelta osin.

Kyselyyn vastanneista työkokeilijoista katsottiin myös työkokeilupaikkatyyppiä ja koulutustaustaa. Tässä aineistossa korkeakoulutettujen osuudet korostuvat valtion virastoissa tai laitoksissa, oppilaitoksissa ja järjestöissä. Matalamman koulutuksen osuudet korostuvat erityisesti työpajoissa, joissa liki 90 prosenttia on matalamman koulutuksen, eli peruskoulun, lukion tai ammatillisen koulutuksen suorittaneita.

Kuvassa 5 on esitetty työkokeilupaikat ja työkokeilijan tausta. Kuva kertoo hyvin siitä, miten erilaiseen tarkoitukseen työkokeilua käytetään ja myös siitä, miten monipuolinen ja monelle sopiva palvelu työkokeilu on. Iso osa on henkilöitä, joilla on matala koulutustaso ja he osallistuvat työkokeiluun esimerkiksi työpajassa tai yksityisellä elinkeinonharjoittajalla. Toisaalta on myös työkokeilijoita, joilla on korkeakoulutus ja he osallistuvat työkokeiluun valtiolla, oppilaitoksissa tai järjestöissä. Työkokeiluun osallistuvien asiakkaiden erot koulutustaustan ja työkokeilupaikkojen suhteen ovat merkittäviä, kuten myös aiemmin esitetyt erot iän ja sitä kautta kokemuksen määrän suhteen. Tässä tutkimuksessa tiedostetaan nämä keskeiset erot osallistujien ja työkokeilupaikkojen osalta analyysissä, sekä otetaan huomioon työkokeilupalvelun monipuolisuus, kun esitetään kehittämisideoita tulevaisuutta varten.



Kuva 5. Kyselyyn vastanneiden osuudet ja määrät erityyppisissä työkokeilupaikoissa koulutuksen mukaan esitettynä.

2.2.3 Työkokeilupaiikat

Työkokeilupaiikkojen edustajista suurin osa vastaajista oli yritysten edustajia (57 %), toiseksi eniten oli yhdistysten/järjestöjen vastaajia (21 %) ja yksityisten elinkeinonharjoittajien vastaajia (14 %). Kuntien edustajia vastasi noin 5 prosenttia ja oppilaitosten (1 %), säätiöiden (2 %), virastojen (1 %) ja työpajojen (0,4 %) edustajia merkittävästi vähemmän. Työkokeilupaiikkojen organisaatioiden koko oli tyypillisimmin 2–5 henkilöä, suurempien organisaatioiden edustajia oli melko samansuuruiset määrät. Suurin osa vastaajista oli Uudeltamaalta, josta tuli 19 prosenttia kaikista vastauksista, toiseksi eniten vastaajia tuli Pirkanmaalta (11 %) ja Varsinais-Suomesta (10 %).

Suurimmalla osalla vastaajista oli ollut omassa organisaatiossaan vain pieni määrä työkokeilijoita viimeisen vuoden aikana, yhteensä 90 prosentilla määrä oli ollut 5 tai alle vuoden aikana. Iso määrä, eli yli 50 työkokeilijaa vuoden aikana, on ollut muutamissa kunnissa, yhdistyksissä ja työpajoissa (yhteensä 18 vastaajaa). Työkokeilijoiden määrä vaihtelee organisaation koon mukaan, eli tyypillisesti pätee se, että mitä

isompi organisaatio, sitä enemmän työkokeilijoita on ollut. Toisaalta kyselyssä ilmoitetut työkokeilijoiden määrät osoittavat, että työkokeilijoiden määrät eivät aina ole suhteessa työkokeilupaikan kokoon.

Taulukko 2. Työkokeilujaksojen määrä organisaatioittain koon mukaan esitettynä.

		Kuinka monta työkokeilujaksoa organisaatiossanne toteutuu vuosittain?					Yhteensä
		1	2–5	6–10	11–50	Yli 50	
Kuinka monta työntekijää organisaatiossanne on?	1	123	59	2	2	0	186
	2–5	212	137	12	8	1	370
	6–10	68	56	5	5	3	137
	11–20	55	68	4	8	2	137
	21–50	27	53	6	8	1	95
	yli 50	15	44	14	13	7	93
Yhteensä		500	417	43	44	14	1018

Taulukkoon 2 on koottu tähän kohtaan vastanneiden henkilöiden organisaation koko sekä työkokeilujaksojen määrä viimeisen vuoden aikana vastausajankohdasta. Taulukkoon on merkattu punaisella niiden organisaatioiden määrä, joissa työkokeilujaksojen määrä ylittää työkokeilupaikan organisaation koon, joissa on siis mahdollisesti tämän perusteella viitteitä työsuhteisen työvoiman korvaamisesta työkokeilijoilla.

3 Työkokeilu käytännössä

Tässä pääluvussa esitellään työkokeilua käytännön tasolla, työkokeilijoiden, työkeilupaikkojen ja TE-toimiston asiantuntijoiden näkökulmia käsitellään omina kokonaisuuksinaan. Tarkoitus on tuoda esille kokonaiskuva työkokeilusta käytännön tasolla eri aineistoja hyödyntäen.

3.1 Työkokeilijoiden näkemys työkokeilusta

Tässä osiossa esitellään työkokeilua yleisellä tasolla työkokeilijoiden osalta. Osiossa käsitellään asiakkaan tilanne ennen työkokeilua, työkokeilun tavoitteet, sopivuus sekä ohjaus ja työkokeilijan kokemat hyödyt ja kokonaisarvio työkokeilusta.

3.1.1 Asiakkaan tilanne ennen työkokeilua

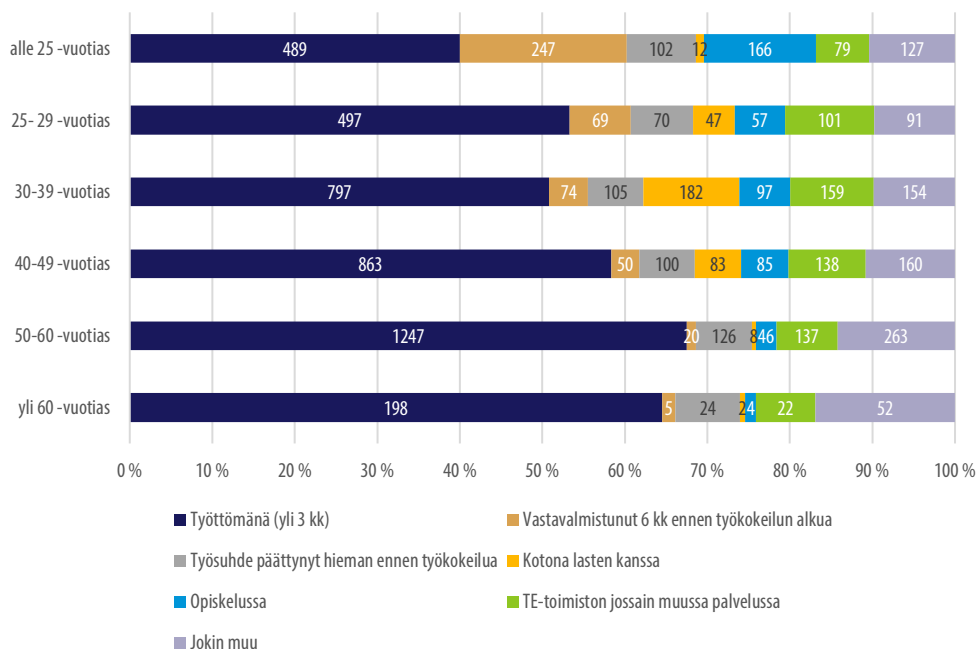
Asiakkaan tilanne ennen työkokeilun alkua vaihtelee paljon. Työkokeilu on palveluna joustava ja sopii monessa eri tapauksessa. Siten työkokeiluun voi tulla myös monenlaisesta ”tilanteesta”. Yleisin asiakkaan tilanne ennen työkokeilua on kuitenkin työttömyys. Työttömiä oli kyselyyn vastanneiden joukossa hieman vajaa 50 prosenttia ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvityksen takia osallistuvien joukossa ja hieman suurempi osuus, noin 60 prosenttia työmarkkinoille paluuta tekevästä asiakkaista. Muissa palveluissa olevien osuus oli vajaa 10 prosenttia molemmissa ryhmissä, samoin noin 10 prosenttia uravaihtoehtojen selvittämiseksi osallistuneista oli ollut opiskelijana ennen työkokeilua. Vastavalmistuneiden osuus on hieman suurempi ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvityksen takia osallistuneista, noin 10 prosenttia, verrattuna noin 5 prosenttiin työmarkkinoille palaajista.

Yleisesti kyselyn vastaukset heijastelevat melko luonnollisia asioita. Opiskelijat tulevat ohjautuvat työkokeiluun ammatinvalintasyistä ja työmarkkinoille paluuta tekevien joukossa on työttömiä ja kotona lasten kanssa olleita henkilöitä. TE-toimiston muista palveluista ohjaututaan työkokeiluun melko tasapuolisesti sekä työmarkkinoille paluun perusteella että ammatinvalintasyistä.

Kyselyyn vastanneista asiakkaista 48 prosenttia ei ollut osallistunut viimeisen kahden vuoden aikana muihin TE-toimiston palveluihin. Yleisin palvelu oli työnhaun valmennus, johon oli osallistunut noin viidennes vastaajista (22 %).

Tilastoaineistosta katsottiin vielä erikseen henkilön sukupuolen, iän, koulutustautan ja alueen vaikutus siihen, mistä tilanteesta työkokeiluun ohjaututtiin. Näistä tarkasteluista nousee esille se, että sukupuolten välillä on melko iso ero niiden osuudessa, jotka ovat olleet työttömänä ennen työkokeilua. Miehistä noin 62 prosenttia on ollut työttömänä ennen työkokeilua, naisista noin 10 prosenttia vähemmän eli hieman yli puolet. Vastavalmistuneista työkokeiluun päätyneistä isompi osa on naisia (n. 8 %) kuin miehiä (n. 5 %), mutta opiskelijoina olleiden osuudet ovat melko lähellä toisiaan. Hieman isompi osuus miehistä (n. 11 %) kuin naisista (8%) tulee työkokeiluun muista TE-toimiston palveluista. Naiset vaikuttavat osallistuvan työkokeiluun hieman etupainotteisemmin kuin miehet, joista suurempi osa haluaa osallistua vasta työttömänä oltuaan, kun huomataan, että tarvitaan enemmän tukea oman tilanteen edistämiseen. TE-toimistojen välillä ei havaittu olevan merkittäviä eroja asiakkaiden tilanteessa ennen työkokeilua.

lällä on yhteys myös asiakkaan tilanteeseen ennen työkokeilua. Kuvasta 6 näkyy, että mitä vanhempi asiakas on, sitä todennäköisemmin hän on ollut työttömänä ennen työkokeilua. Myös muissa palveluissa ennen työkokeilua oli isompi osuus vanhempia kuin nuorempia työkokeiluun osallistuneita. Nuorista alle 25-vuotiaista 40 prosenttia oli työttömänä ennen työkokeilua, kun 50–60-vuotiaista hakijoista osuus oli merkittävästi isompi, vajaa 70 prosenttia. Kuvan 6 perusteella voidaan nostaa esille myös muutamia muita tärkeitä seikkoja. Nuorilla luonnollisesti painottuu opiskelu ennen työkokeilua, vastavalmistuneita tai opiskeluissa olleita on yli kolmannes kaikista työkokeiluun tulleista. Kolmekymppisten osalta painottuu erityisesti lasten kanssa kotona olleiden osuus, joka on suurin kaikista ikäryhmistä. Ikääntyneemissä työkokeilijoissa on puolestaan eniten työttömänä olleita ja ”jokin muu” tilanteen valinneita, joista iso osa kertoi avoimissa kommentteissa olleensa pois töistä sairauden takia.



Kuva 6. Asiakkaan tilanne ennen työkokeilua iän mukaan esitettyinä.

Tilannetta ennen työkokeilua tarkasteltiin myös koulutustaustan mukaan. Työttömien osuus ennen työkokeilua on suurin ammatillisen koulutuksen omaavilla (60 %) ja pienin lukiokoulutuksen saaneilla (42 %). Tutkijakoulutuksen suorittaneista noin puolet on muussa tilanteessa ennen työkokeilua kuin työttömänä. Lukiokoulutuksen suorittaneita on selkeästi iso osa vastavalmistuneista työkokeiluun päätyneistä vastaajista, eli nuoret käyttävät työkokeilua uravaihtoehtojen pohdintaan lukion jälkeen, kun miettivät jatkokoulutusvaihtoehtoja ja alavalintaa.

3.1.2 Työkokeilun kesto

Työkokeilu on toteutettavissa käytännössä hyvin eri tavoilla. Työkokeilu voi kestää yhdessä työkokeilupaikassa enintään kuusi kuukautta. Poikkeuksena tästä on kunta, jossa työkokeilu voi kestää enintään kuusi kuukautta samoissa tehtävissä ja kokonaiskesto saa olla 12 kuukautta. Kyselyyn vastanneista työkokeilijoista selkeä enemmistö osallistui työkokeiluun 5 päivänä viikossa (85 %) ja vain muutama prosentti osallistui vain muutamana päivänä viikossa. Työkokeilupäivien pituus oli vajaalla puolella osallistujista (47 %) 6 tuntia päivässä. On huomioitava, että vastaajissa oli myös kourallinen henkilöitä työkokeilun sääntöjen vastaisesti. Työmääräksi yli 8

tuntia päivässä ilmoitti 88 henkilöä ja pieni määrä vastaajia, 45 henkilöä, oli osallistunut alle 4 tuntia per päivä.

Työkokeilun päivittäinen osallistumisen kesto on haasteellinen heillä, jotka osallistuivat työkokeiluun ”vuorotyönä” tai muutoin epäsäännöllisellä tuntimäärällä. Kyselyyn vastanneista 853 henkilöä kertoi epäsäännöllisestä työkokeilurytmistä, mikä kertoo siitä, että työkokeilun virallinen tuntimäärä ei aina heijasta todellisuutta. Useat vastaajat mainitsivat päivittäisen tuntimäärän vaihdelleen paljonkin ja ilmoittaneensa TE-toimistoon eri tiedot työkokeilutunneista kuin mitä he todellisuudessa tekivät. Epäsäännöllinen osallistumisaika aiheuttaa monenlaisia haasteita työkokeilussa. Elämän järjestäminen epäsäännöllisten vuorojen mukaan vaikeuttaa työkokeiluun osallistumista esimerkiksi lastenhoidon osalta, ja tuo lisää kustannuksia asiakkaalle, jos työkokeiluun pitää kulkea vuorokauden eri aikoina. Työkokeilija ei myöskään ole oikeutettu työntekijöille maksettaviin pyhälsiin tai korvauksiin yötyöstä tai viikonlopputyöstä, mikä voi osaltaan houkutella työkokeilun väärinkäyttöön.

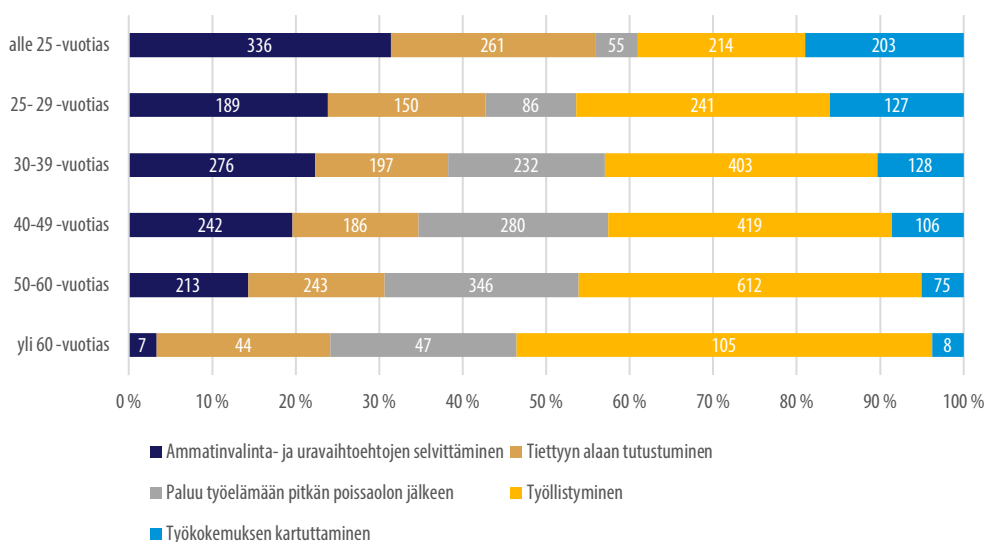
Työkokeilun kokonaiskesto oli tyypillisimmin muutaman kuukauden, hieman alle puolet vastaajista (45 %) teki 1–3 kuukauden mittaisen jakson. Alle kuukauden ajan osallistuneita oli vain 5 prosenttia, 3–6 kuukautta 37 prosenttia ja yli puolen vuoden työkokeilun ilmoitti tehneensä 11 prosenttia vastaajista. Sukupuolten välillä ei ole havaittavissa eroa keston suhteen, mutta iällä sen sijaan vaikuttaa olevan merkitystä. Mitä vanhempi työkokeilija on, sitä pidempi hänen työkokeilun kesto on. Yli 60-vuotiaista työkokeilijoista noin 20 prosentilla työkokeilu kestää yli 6 kk, kun nuorista alle 25-vuotiaista työkokeilijoista vastaava osuus on vain noin 8 prosenttia. Työkokeilun perustelulla ei näytä olevan kyselyn vastaajien keskuudessa vaikutusta työkokeilun kokonaiskesto on eikä myöskään asiakkaan koulutustaustalla.

3.1.3 Työkokeilun tavoitteet, sopivuus ja ohjaus

Toteutettu kysely toi vahvasti esille sen, että hyvin suurella osalla asiakkaista (26 %) päätavoite työkokeilussa on ollut työllistyminen. Tämä on hyvä huomata, sillä vastaavasti työkokeilua koskevissa haastatteluissa asiantuntijat kuvailivat työkokeilua palveluna, josta harvemmin työllistyy avoimille työmarkkinoille ja useammin päätyy opiskelemaan tai palkkatukityöhön työkokeilun päätteeksi. Toiseksi yleisin, mutta noin 10 prosenttia pienempi osuus, oli valinnut ammatinvalinta- ja uravaihtoehtoihin tutustumisen (17 %). Sukupuolten välillä oli joitain eroja päätavoitteen suhteen,

työllistymisen nimenneistä oli naisia hieman yli 60 prosenttia ja miehiä vajaa 40 prosenttia. Tiettyyn alaan tutustumisen valinneista naisia oli noin 73 prosenttia. Miehiä osallistui työkokeiluun isommat osuudet kotoutumisen takia sekä ”ilman mitään erityistä tavoitetta”.

Tärkeimmän tavoitteen osalta tarkasteltiin myös iän vaikutusta. Kuvassa 7 on esitetty viiden suosituimman tavoitteen osalta vastaukset iän mukaan jaoteltuna. Kuvasta erottuu hyvin, miten nuorilla vastaajilla korostuu edelleen ammatinvalintaan ja uravaihtoehtoihin perehtyminen ja työkokemuksen kartuttaminen. Mitä vanhempi vastaaja on, sitä pienempiä kyseiset osuudet ovat.

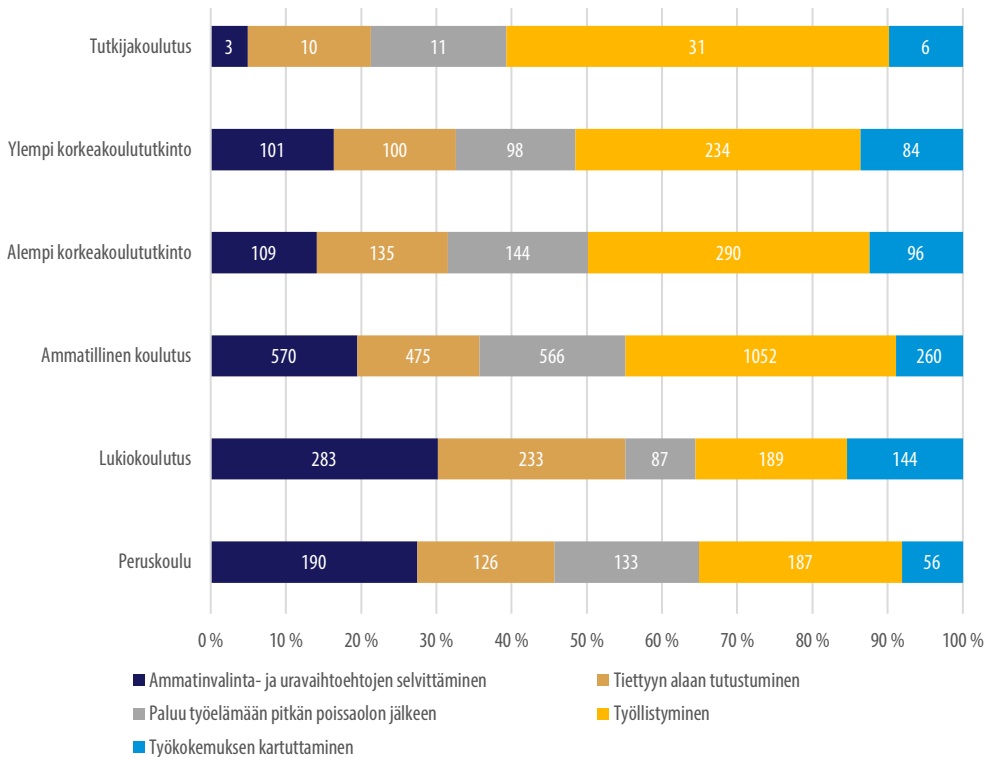


Kuva 7. Vastaajan tärkein tavoite ikäryhmän mukaan esitettyinä.

Työllistymisen merkitys tärkeimpänä työkokeilun tavoitteena korostuu vastaavasti mitä vanhempi vastaaja on. Nuorista noin parikymmentä prosenttia nimesi sen tärkeimmäksi tavoitteeksi ja ikääntyneemmistä yli 60-vuotiaista noin puolet vastaajista valikoi sen tärkeämmäksi.

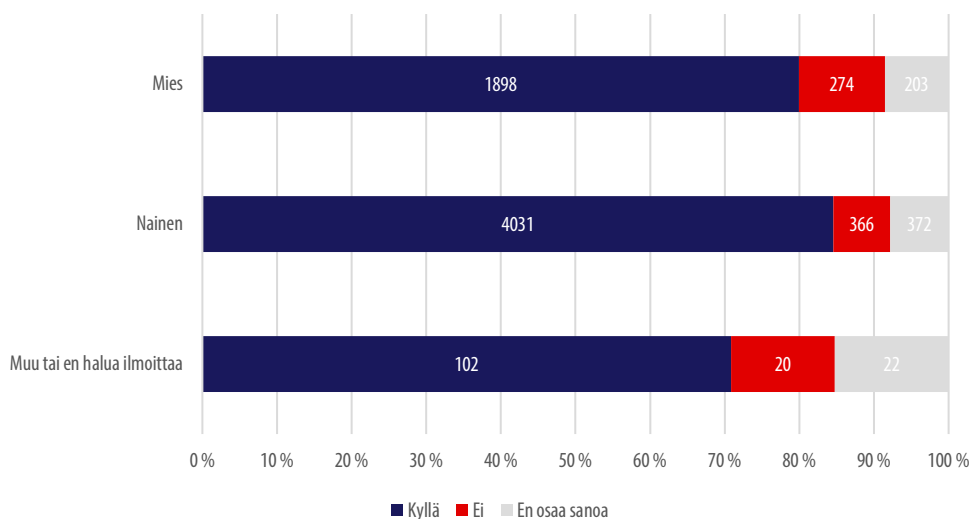
Koulutuksella oli myöskin merkitystä asiakkaan tavoitteeseen. Karkeasti voidaan sanoa, että pitkälle kouluttautuneet henkilöt odottavat työllistyvänsä työkokeilun kautta enemmän kuin vähemmän kouluttautuneet. Kuvassa 8 on nähtävissä myös se luonnollinen asia, että vähemmän kouluttautuneet henkilöt pohtivat

työkokeilussa uravaihtoehtoja kouluttautuneita enemmän. Työkokemuksen kartuttaminen on erityisesti lukiokoulutuksen saaneiden tavoitteena.



Kuva 8. Vastaajan tavoite työkokeilulle koulutustaustan mukaan esitettynä.

Tutkimuksessa selvitettiin myös työkokeilun tehtävien sopivuutta asiakkaan näkökulmasta. Merkittävä osa vastaajista (83 %) koki, että työkokeilun tehtävät olivat sopivia. Sukupuoli vaikuttaa asiaan jonkin verran. Kuvasta 9 nähdään, miten naisista jonkin verran suurempi osuus (84 %) koki työkokeilutehtävät sopiviksi verrattuna miehiin (80%). Heistä, jotka eivät ilmoittaneet sukupuoltaan tai valitsivat ”muu” vaihtoehdon, sopivaksi tehtävät oli kokenut selkeästi pienempi osuus (71 %).



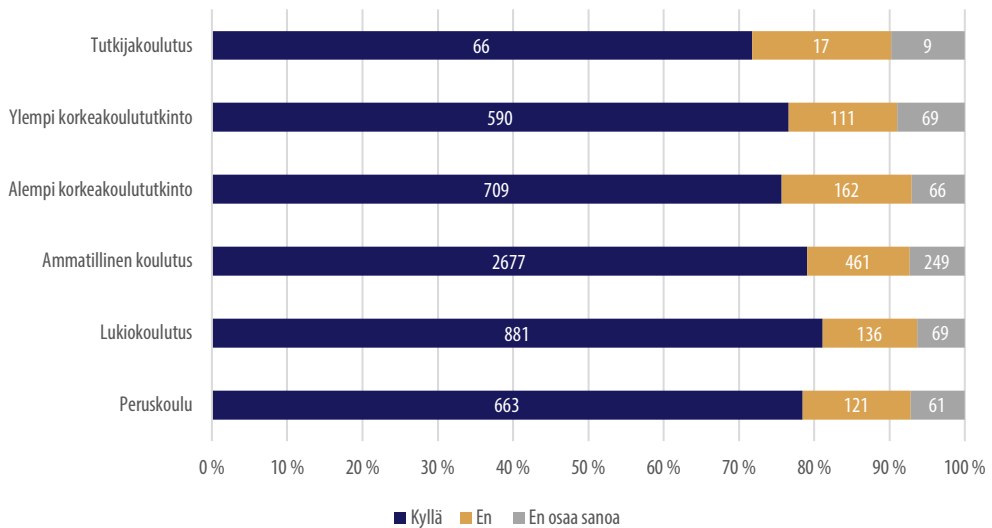
Kuva 9. Työkokeilun tehtävien koettu sopivuus sukupuolen mukaan esitettynä.

Tyytyväisyydestä työkokeilutehtäviin tarkasteltiin myös iän vaikutusta, josta huomattiin, että vähiten tyytyväisiä olivat 25–29-vuotiaat vastaajat, joista hieman alle 80 prosenttia oli tyytyväisiä, tosin erot keskiarvoon 83 prosenttia ovat melko pieniä. Koulutuksen mukaan tarkasteltuna eniten tyytyväisiä olivat ylemmän korkeakoulututkinnon (85 %) ja lukiokoulutuksen saaneet (85 %), vähiten tutkijakoulututtaneet (76 %). Vaikka tutkijakoulutuksen saaneissa oli vähiten tyytyväisiä, heistä iso osa työllistyi työkokeilun aikana. Erot kaikkien näiden ryhmien osalta olivat edelleen melko pieniä keskiarvoon verrattuna.

Työkokeilupaikassa saatu ohjaus on merkittävässä roolissa työkokeilun onnistumisessa. Tutkimuksessa kysyttiin ohjauksen riittävyyttä asiakkaiden omasta näkökulmasta. Vastaajista valtaosa (75 %) oli tyytyväisiä ohjauksen määrään. Tyytyväisyyttä ohjaukseen tarkasteltiin myös työkokeilupaikan tyyppin mukaan. Eniten oltiin tyytyväisiä valtion virastoissa/laitoksissa olleiden työkokeilujaksojen ohjaukseen (85 % tyytyväisiä). Vähiten tyytyväisiä oltiin säätiöiden (77 %), ”muiden” organisaatioiden (76 %) ja yhdistysten (76 %) ohjaukseen.

Ikäryhmittäin tarkasteltuna tyytyväisimpiä olivat nuoret, alle 25-vuotiaat vastaajat (85 %). Tämän voidaan arvioida johtuvan esimerkiksi siitä, että nuorten osalta työkokeilupaikassa voi olla luontainen ymmärrys siitä, että henkilö tarvitsee ikänsä takia enemmän ohjausta. Toisaalta voi olla myös mahdollista, että nuoret päätyvät työkokeiluun sellaisiin paikkoihin, joissa on tarjolla parempaa ohjausta.

Kuvassa 10 on esitetty ohjauksen koettu riittävyys koulutuksen mukaan. Vähiten ohjaukseen tyytyväisiä oli yllättäen korkeasti koulutettujen ryhmissä, mikä on mahdollisesti osoitus siitä, että vaativimmissa työkokeilupaikoissa, joihin he oletettavasti ovat sijoittuneet, on vastaavasti myös vaativampia työkokeilutehtäviä.



Kuva 10. Tyytyväisyys ohjaukseen työkokeilupaiikalla koulutuksen mukaan esitettynä.

Asiakaskyselyssä kysyttiin myös sitä, miten tuttu työkokeilusopimus on asiakkaalle. Pääsääntöisesti näyttäisi pätevän, että mitä korkeampi koulutus henkilöllä on, sitä suuremmalle osalle vastaajista työkokeilusopimuksen sisältö on tuttu. Peruskoulun suorittaneista sopimuksen sisältö oli tuttu hieman yli 60 prosentille, kun taas ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneille se oli tuttu liki 80 prosentille (79 %). Suurin osuus heitä, joille sopimuksen sisältö ei ole tuttu, on peruskoulutuksen suorittaneissa ja tutkijakoulutuksen suorittaneissa (molemmissa ryhmissä noin 7 %). Alhaisemman koulutuksen saaneissa osittain tuttua sopimuksen sisältöä piti noin kolmannes, mutta korkeakoulutetuista vastaava lukema oli noin 20 prosenttia.

3.1.4 Työkokeilijoiden kokemat hyödyt

Asiakaskaiden avointen vastausten perusteella työkokeilun hyödyiksi nimettiin uuden oppiminen, itseluottamuksen kasvaminen, uratavoitteiden selkiytyminen tai tutustuminen alaan, työllistyminen, sijaisuudet, yrittäjäksi ryhtyminen, työn tekeminen kevennetysti, omaan kuntoon sopivien työtehtävien löytäminen, kielen oppiminen,

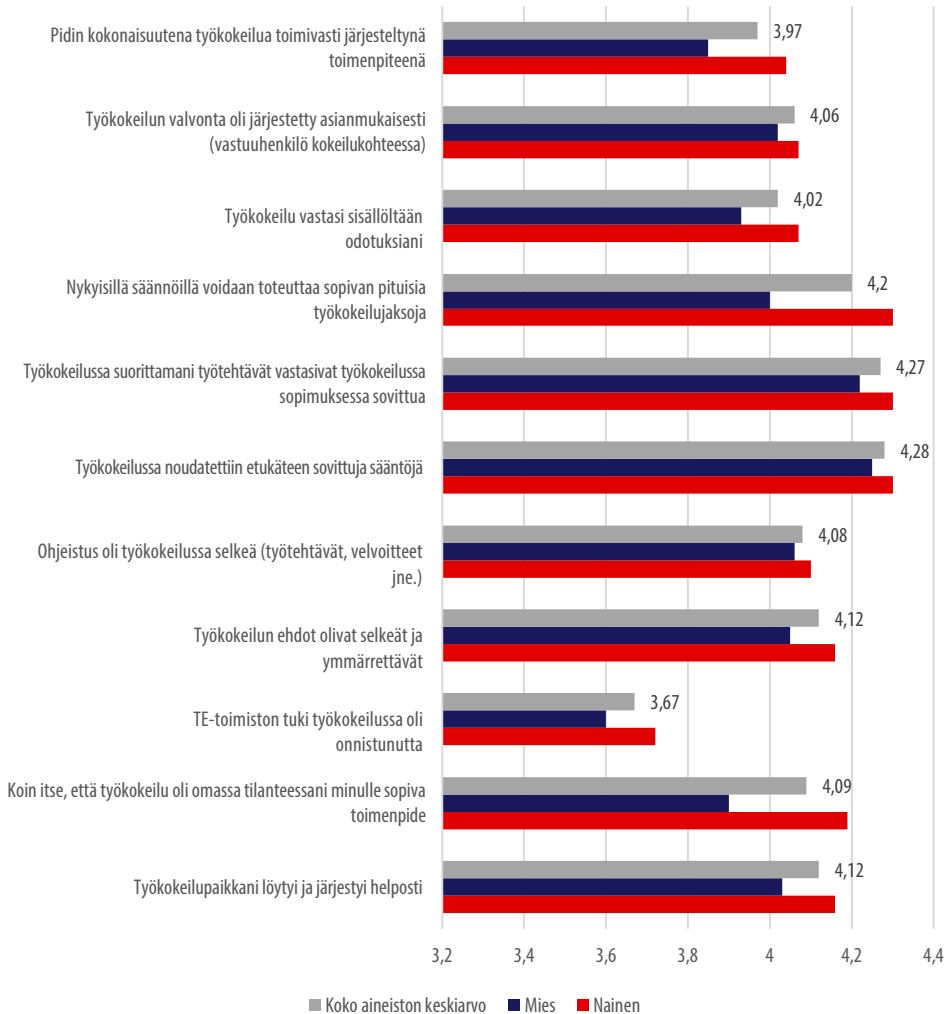
kotoutuminen ja ensimmäisen kosketuksen saaminen työelämään Suomessa (kotoautajat). Lisäksi mainittiin se, että työkokeilun kautta sai arkeen jotain tekemistä ja eduiksi mainittiin myös sosiaaliset tilanteet (työyhteisö / asiakaspalvelu yms. muu uusiin ihmisiin tutustuminen), kunnon koheneminen, verkostoituminen, kulkorvauksen saaminen ja osaamisen näyttäminen työkokemuksena ansioluettelossa.

Työkokeilu sallii sen, että siihen voi osallistua joko tavoitteellisemmin tai kevyemmillä perusteilla, toki pitäen mielessä sen, millä perusteella työkokeiluun voi ylipäätään hakeutua. Työkokeilun kautta osa tavoittelee nimenomaan työllistymistä, osa etsii vielä itseään ja omaa alaansa. Työhön palaajilla tilanne on haasteellisempi, koska heillä taustalla voi olla hankaliakin kokemuksia työelämästä, osalla taustalla on pitkä poissaolo, joka tekee työhön ”totuttelusta” haasteellisempaa. Työkokeilussa tuleekin sovittaa yksilön tavoitteet yhteen sopivan paikan kanssa.

Työkokeilu on pääsääntöisesti myönteinen kokemus, jos työkokeilupaiikka on henkilön mielestä sopiva ja henkilö on työkokeilupaikan näkökulmasta oikeanlainen. Edellytys onnistuneelle työkokeilulle on myös se, että sopimuksen ehtoja noudatetaan. Ongelmia ja haasteita voi tulla monestakin asiasta, lähtien siitä, etteivät lähtökohdat ole oikeita. Sekä asiakkaiden että TE-toimiston asiantuntijoiden mielestä on selvää, että parhaiden hyötyjen saamiseksi olisi tärkeää tarjota tukea asiakkaalle myös työkokeilun aikana. Tämä pätee erityisesti työhön palaajien osalta, joilla on enemmän hankaluuksia työkokeiluissa ja jotka myös harvemmin päätyvät työelämään suoraan työkokeilun jälkeen.

3.1.5 Työkokeilun kokonaisarvio

Asiakaskyselyssä tiedusteltiin myös asiakkaiden suhtautumista työkokeiluun erilaisilla väitteillä. Ensimmäisessä väiteosiossa kysyttiin ajatuksia työkokeilun järjestymisestä ja toimivuudesta, toisessa osassa esitettiin väitteitä liittyen työkokeilun vaikutuksiin. Tarkastelu tehtiin sukupuolen ja iän mukaan, koulutustaustalla ei huomattu tilastollisessa vertailussa olevan systemaattista vaikutusta suhtautumiseen. Sukupuolen osalta huomattiin, että naiset suhtautuvat kautta linjan väitteisiin miehiä myönteisemmin (Kuva 11). Erityisen isot erot ovat väitteiden osalta, jotka käsittelevät sopivan pituisia työkokeilujaksoja ja työkokeilun sopivuutta itselle toimenpiteenä.



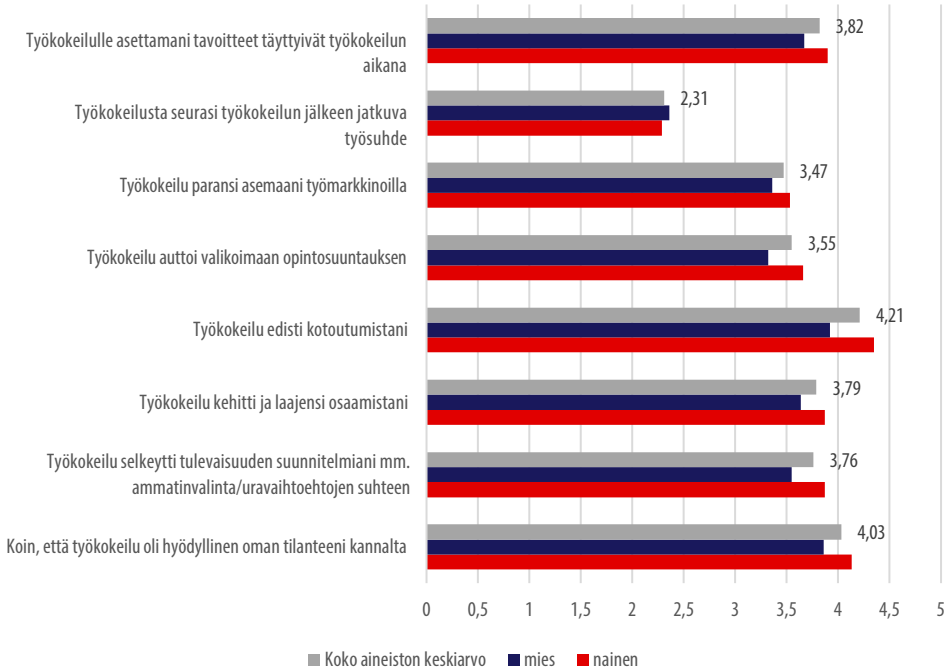
Kuva 11. Työkokeilijoiden suhtautuminen työkokeilun järjestymiseen ja toimivuuteen sukupuolen mukaan (1 = Täysin eri mieltä; 5 = Täysin samaa mieltä).

Väitteisiin suhtautumista katsottiin myös ikään liittyen (taulukko 3). Kuten taulukosta nähdään, myönteisemmin suhtautuvat erityisesti nuoret alle 25-vuotiaat sekä yli 60-vuotiaat. Kielteisimmin suhtautuvat keski-ikäiset vastaajat. Tässäkin aineistossa on huomioitava, etteivät erot keskiarvoissa ole kovinkaan suuria.

Taulukko 3. Työkokeilijoiden suhtautuminen työkokeilun järjestymiseen ja toimivuuteen ikäryhmän mukaan.

Työkokeilun järjestyminen ja toimivuus	alle 25-vuotias	25–29-vuotias	30–39-vuotias	40–49-vuotias	50–60-vuotias	yli 60-vuotias	Koko aineiston keskiarvo
Työkokeilupaikkani löytyi ja järjestyi helposti	4,44	4,16	4,02	4,06	4,02	4,09	4,12
Koin itse, että työkokeilu oli omassa tilanteessani minulle sopiva toimenpide	4,23	4,08	4,06	4,04	4,06	4,16	4,09
TE-toimiston tuki työkokeilussa oli onnistunutta	3,72	3,61	3,60	3,71	3,66	3,89	3,67
Työkokeilun ehdot olivat selkeät ja ymmärrettävät	4,17	4,03	4,05	4,11	4,18	4,23	4,12
Ohjeistus oli työkokeilussa selkeä (työtehtävät, velvoitteet jne.)	4,24	4,05	4,02	4,08	4,03	4,13	4,08
Työkokeilussa noudatettiin etukäteen sovitun sääntöjä	4,41	4,27	4,24	4,21	4,28	4,32	4,28
Työkokeilussa suorittamani työtehtävät vastasivat työkokeilussa sopimuksessa sovitun	4,40	4,28	4,20	4,24	4,26	4,34	4,27
Nykyisillä säännöillä voidaan toteuttaa sopivan pituisia työkokeilujaksoja	4,43	4,25	4,15	4,08	4,15	4,17	4,20
Työkokeilu vastasi sisältöään odotuksiani	4,15	3,99	3,96	3,99	3,99	4,17	4,02
Työkokeilun valvonta oli järjestetty asianmukaisesti (vastuushenkilö ko-keilu-kohteessa)	4,18	3,99	4,03	4,07	4,01	4,06	4,06
Pidin kokonaisuutena työkokeilua toimivasti järjesteltynä toimenpiteenä	4,06	3,90	3,93	4,01	3,92	4,14	3,97
Työkokeilu oli hyödyllinen kuntoutumisen näkökulmasta	4,43	4,10	4,12	4,05	3,94	3,96	4,10
Työkokeilu auttoi minua kartoittamaan uravalintaan liittyviä asioita	4,02	3,92	3,88	3,83	3,69	3,65	3,84

Toinen väiteosio käsitteli työkokeilun vaikuttavuutta (kuva 12). Naiset suhtautuvat myös vaikutuksiin miehiä myönteisemmin. Ainoa väite, jossa miesten suhtautuminen oli naisia myönteisempää, oli väitteessä koskien työkokeilun johtamista jatkuvaa työsuhteeseen, tosin erot ovat pieniä ja yleisesti väitteeseen suhtauduttiin muita väitteitä kielteisemmin.



Kuva 12. Suhtautuminen työkokeilua koskeviin väitteisiin sukupuolen mukaan esitettynä (1 = Täysin eri mieltä; 5 = Täysin samaa mieltä).

län mukaan katsottuna nuoret, alle 25-vuotiaat suhtautuivat kautta linjan myönteisemmin työkokeilun hyötyihin ja iäkkäät kielteisemmin. Vastaajista 30–39-vuotiaat antoivat myönteisimmät arviot työllistymisvaikutusten suhteen (taulukko 4).

Taulukko 4. Suhtautuminen työkokeilujen vaikutuksiin ikäryhmän mukaan esitettynä.

Työkokeilun vaikutukset	alle 25-vuotias	25–29-vuotias	30–39-vuotias	40–49-vuotias	50–60-vuotias	yli 60-vuotias	Koko aineiston keskiarvo
Koin, että työkokeilu oli hyödyllinen oman tilanteeni kannalta	4,21	4,01	4,06	4,03	3,93	3,92	4,03
Työkokeilu selkeytti tulevaisuuden suunnitelmiani mm. ammatinvalinta/uravaihtoehtojen suhteen	3,92	3,89	3,82	3,77	3,57	3,44	3,76
Työkokeilu kehitti ja laajensi osaamistani	4,06	3,81	3,87	3,74	3,59	3,65	3,79
Työkokeilu edisti kotoutumistani	4,65	4,49	4,30	4,09	3,83	3,79	4,21
Työkokeilu auttoi valikoidaan opintosuuntauksen	3,70	3,74	3,69	3,60	3,24	3,19	3,55
Työkokeilu paransi asemaani työmarkkinoilla	3,73	3,53	3,51	3,47	3,25	3,31	3,47
Työkokeilusta seurasi työkokeilun jälkeen jatkuva työsuhte	2,22	2,24	2,56	2,39	2,17	1,98	2,31
Työkokeilulle asettamani tavoitteet täyttyivät työkokeilun aikana	4,13	3,86	3,84	3,74	3,66	3,72	3,82

3.2 Työkokeilupaikkojen näkemys työkokeilusta

Tässä osiossa esitellään työkokeilupaikkojen suhtautumista työkokeiluun erilaisten väitteiden osalta, sekä siitä näkökulmasta, miten työkokeilu hyödyttää työkokeilupaikkoja.

3.2.1 Työkokeilupaikkojen suhtautuminen työkokeilua koskeviin väitteisiin

Työkokeilupaikkojen suhtautumista työkokeilun eri näkökulmiin selvitettiin heille kohdistetussa kyselyssä. Ensimmäisessä taulukossa (taulukko 5) on kuvattuna keskiarvot organisaatiotyyppin mukaan, jälleen keltaisella on merkitty korkein keskiarvo ja punaisella matalin. Korkeimmat arviot keskittyvät valtion ja oppilaitosten

vastauksissa. Työpajojen vastauksissa oli molempia, sekä matalimpia että korkeimpia arvioita. Kokonaisuudessa annetut arviot olivat melko korkeita, keskiarvot ylittivät usean väitteen kohdalla ja työkokeiluun suhtaudutaan varsin myönteisesti. Korkein kokonaiskeskiarvo oli väitteellä ”Työkokeilupaikan tarjoajan vastuut oli selkeästi määritelty” (4,25/5) ja matalin väitteellä ”Työkokeiluun ohjautuu organisaationi tarpeiden kannalta sopivia asiakkaita” (3,58/5).

Taulukko 5. Työkokeilupaikkojen edustajien suhtautuminen väitteisiin organisaation mukaan esitettyinä.

	Yritys	Yksityinen elinkeinonharjoittaja	Kunta	Järjestö	Yhdistys	Oppilaitos	Säätiö	Valtion virasto / laitos	Työpaja	Koko aineiston keskiarvo
Asiakkaiden ohjautuminen työkokeilupaikkoihin on toimivaa	3,75	3,89	3,65	3,67	3,76	3,60	3,87	4,10	3,00	3,76
Työkokeiluun ohjautuu asiakkaan tarpeiden kannalta tarkoituksenmukaisia asiakkaita TE-toimistosta	3,72	3,88	3,50	3,56	3,75	4,10	3,65	3,90	3,17	3,73
Työkokeiluun ohjautuu organisaationi tarpeiden kannalta sopivia asiakkaita	3,52	3,67	3,46	3,59	3,76	3,70	3,65	3,60	3,33	3,58
TE-toimiston tuki työkokeiluprosessissa on ollut onnistunutta	3,63	3,73	3,49	3,66	3,79	3,80	3,68	4,50	3,00	3,67
Työkokeilun ehdot ovat olleet selkeät ja ymmärrettävät	4,18	4,09	4,28	4,20	4,26	3,90	4,42	4,11	4,00	4,19
Työkokeilupaikan tarjoajan vastuut oli selkeästi määritelty	4,26	4,21	4,05	4,14	4,31	4,00	4,42	4,40	4,83	4,25
Työkokeilua koskevat lomakkeet oli helppo täyttää	4,14	4,17	4,43	4,17	4,34	3,70	4,39	4,56	5,00	4,20
Työkokeilun valvonta oli järjestetty asianmukaisesti (vastuuhenkilö kokeilukohteessa)	4,15	4,22	4,21	4,37	4,48	4,10	4,39	4,50	4,83	4,23

Nykyisillä säännöillä voidaan toteuttaa sopivan pituisia työkokeilujaksoja	4,18	4,06	4,25	3,77	3,99	4,10	4,30	4,50	3,83	4,12
Aiomme jatkossa lisätä työkokeilupaiikkoja	3,85	3,75	3,84	3,89	3,87	3,50	3,84	3,44	4,17	3,84
Kokonaisuutena työkokeilut ovat olleet toimivia	3,96	3,91	4,05	4,20	4,22	4,30	4,19	4,50	4,17	4,02

Toisessa kysymysosiossa kysyttiin työkokeilun vaikutuksista työkokeilun järjestäjään. Taulukossa 6 on esitetty väitteet organisaatiotyyppin mukaan. Myönteisimmin suhtauduttiin väitteeseen ”työkokeilun myötä organisaatiossani on parempi käsitys potentiaalisesta työvoimasta” (3,66/5) ja kielteisemmin väitteeseen koskien organisaation liiketoiminnan kehitystä (2,98/5).

Taulukko 6. Työkokeilun vaikutukset työkokeilupaiikkaan organisaation mukaan.

	Yritys	Yksityinen elinkeinonharjoittaja	Kunta	Järjestö	Yhdistys	Oppilaitos	Säätiö	Valtion virasto / laitos	Työpaja	Koko aineiston keskiarvo
Työkokeilun myötä organisaatiossani on parempi käsitys potentiaalisesta työvoimasta	3,64	3,73	3,54	3,61	3,74	3,30	3,81	3,50	3,67	3,66
Työkokeilu johti uuteen(/uusiin) rekrytointiin organisaatiossani	3,21	2,66	3,22	3,17	3,32	3,10	3,00	2,60	3,17	3,14
Työkokeilun myötä työntekijäkoulutus ja ohjaus on kehittynyt organisaatiossani	3,50	3,53	3,40	3,84	3,71	3,00	3,39	3,50	4,00	3,55
Työkokeilu mahdollisti organisaation (liike) toiminnan kehittämisen	2,96	2,96	2,53	3,12	3,15	3,10	2,80	3,10	4,00	2,98

Työkokeilupaiikkojen vastaajilta kysyttiin myös työkokeilun vaikutuksista työkokeiliijaan. Taulukossa 7 on esitetty tiedot organisaatiotyyppin mukaan. Myönteisemmin suhtauduttiin työkokeilun myönteisiin vaikutuksiin uravaihtoehtojen suhteen (4,15/5) ja kielteisemmin jatkuvan työsuhteen muodostumiseen työkokeilun

päätteeksi (3,09/5), johon tosin suhtauduttiin yrityksissä selvästi myönteisemmin kuin muissa organisaatiotyypeissä. Muutoin vaihtelut keskiarvoissa olivat aika maltillisia.

Taulukko 7. Työkokeilun vaikutukset työkokeilijaan kokeilupaikan näkökulmasta.

	Yritys	Yksityinen elinkeinonharjoittaja	Kunta	Järjestö	Yhdistys	Oppilaitos	Säätiö	Valtion virasto / laitos	Työpaja	Koko aineiston keskiarvo
Työkokeilu on selkeyttänyt tulevaisuuden suunnitelmia mm. ammatinvalinta/uravaihtoehtojen suhteen	4,13	4,17	4,17	4,06	4,15	4,30	4,39	4,30	4,50	4,15
Työkokeilu kehitti ja laajensi osaamista	4,05	4,06	4,18	4,25	4,14	3,90	4,26	4,10	4,50	4,08
Työkokeilu paransi asemaa työmarkkinoilla	4,07	4,03	4,20	4,22	4,08	4,20	4,55	4,20	4,17	4,09
Työkokeilusta seuraa työkokeilun jälkeen jatkuva työsuhte työkokeilijalle	3,31	2,99	2,71	2,64	2,75	2,40	2,71	2,40	2,33	3,09
Työkokeilulle asetetut tavoitteet täyttyivät työkokeilijan näkökulmasta kokeilun aikana	4,12	4,04	3,84	4,01	4,04	4,10	4,26	4,10	4,33	4,08

Työkokeiluun ohjautuu henkilöitä myös paljon työvoimapoliittisista (TYPO)-hankkeista. Erityisesti kolmannen sektorin näkökulmasta työkokeilu on koettu erittäin tärkeänä palveluna vaikeammassa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille sekä esimerkiksi rikos- / syrjäytymisvaarassa oleville, jotka haluavat palata työmarkkinoille. Useat haastatelluista ja kyselyyn vastanneista tahoista tuovat esille, että heillä olevat työkokeiluasiakkaat ovat suhtautuneet positiivisesti työkokeiluun. Suuri osa myös näistä työkokeilijoista on ollut pidemmässä työkokeilujaksossa (yleensä 2–6kk) ja työkokeiluihin on kuulunut myös selvä osoitettu ohjausresurssi (vastuuohjaaja) työkokeilun aikana. Useat haastatelluista kolmannen sektorin työkokeilupaikeiden edustajista myös toivat esille, että ovat erikseen panostaneet työkokeilun valvontaan ja vahvaan tukeen ja ohjaukseen. Tärkeänä kokemuksena on pidetty erityisesti sitä, että työkokeilijan kokonaistilanne otetaan heti alussa haltuun (vahvuudet ja haasteet), mikä on taas auttanut työtehtävien tai mahdollisen jatkopolun osuvuuden kannalta. Kanssakulkeminen erityisesti haasteellisessa työmarkkina-asemassa

olevien kanssa on erittäin tärkeää ja toisaalta eteneminen ja työ on todella hidasta. Tästä syystä myös näiden asiakkaiden avoimille työmarkkinoille siirtyminen on ollut heikkoa ja realistiset työllistymismahdollisuudet monilla alueilla ovat olleet huonot. Yleisesti kokemusten mukaan nuoria on ollut helpompi saada jatkopoluissa eteenpäin ja toisaalta kokemukset ovat osoittaneet, että maahanmuuttajat ovat halukkaampia vastaanottamaan palveluita kuin kantaväestö ja osoittamaan myös työkokeilulla osaamisensa. Yli 50 vuotiaiden asiakkaiden kanssa työ on ollut haasteellisempaa. Kaikkineen työkokeilujakson onnistuminen on hyvin paljon kokeilijan omasta motivaatiosta ja lähtökohdista kiinni. Kaikkineen vahva oppilaitosyhteistyö, paikalliset verkostot ja rekrytointiyritysten kanssa tehtävä yhteistyö on ollut hyvin tärkeää onnistumisen ja jatkopolkujen kannalta. Olennaista on myös ollut se, että ohjaus ja yhteistyö ovat toimineet TE-toimiston ja työkokeilupaikan välillä hyvin ja riittävän nopeasti.

3.2.1 Työkokeilupaikkojen kokemat hyödyt työkokeilusta

Työkokeilupaikkojen kokemia hyötyjä katsottiin myös avointen vastausten perusteella. Koettuja hyötyjä olivat ensisijaisesti työvoiman saanti, organisaation taitojen kehittyminen, tunnettuus ja työkokeilijan työllistymisen edistäminen. Vaikka työkokeilijaa ei kuulu sääntöjen mukaan käyttää lisäresurssina, aineiston perusteella näyttää siltä, että moni työkokeilupaikka edelleen mieltää työkokeilijan henkilönä, jota voidaan hyödyntää työntekijän tavoin.

Työvoiman saantiin liittyen nähtiin, että on matala kynnys ottaa työkokeiluun henkilöitä, joiden soveltuvuutta voidaan testata ja kouluttaa/perehdyttää ajan kanssa. Myös uusia työntekijöitä, oppisopimuskoulutettavia, sijaisia ja myös kesätyöntekijöitä on löytynyt tätä kautta. Osa kokeilupajoista mielsi myös työkokeilijan olevan hyvä kiireapu/lisäresurssi esimerkiksi projektien loppuun saattamisessa. Myös uusien työntekijöiden saaminen omalle alalle nähdään työkokeilun etuna.

Organisaation taitojen kehittymisen suhteen työkokeilijat nähtiin mahdollisuutena ohjata resursseja kehittämistyöhön, mihin ei normaalisti ole aikaa tai varaa. Työkokeilun kautta pystyi myös toteamaan oman lisätyövoiman konkreettisen tarpeen, eli kuinka monta tuntia päivässä/viikossa töitä riittää. Organisaation tunnettuuden lisääminen ja työkokeilijan työllistymisen edistäminen nähtiin myös myönteisinä asioina.

Vaikka työkokeilu on harjoittelutyyppistä toimintaa, on tämän tutkimuksen kyselyssä listattujen työkokeilun koettujen etujen perusteella selvää, että työkokeilupaikat hyödyntävät työkokeilijaa tavallisen työntekijän tapaan monellakin eri tavalla. Siten huolet kilpailun vääristymisestä ja ilmaisen työvoiman hyödyntämisestä ovat perusteltuja ja otettava vakavasti.

3.3 TE-toimiston asiantuntijoiden näkemys työkokeilusta

Tässä osiossa esitellään TE-toimiston asiantuntijoiden näkemyksiä työkokeilusta, erityisesti työkokeiluprosessin osalta, jossa heillä on keskeinen rooli.

3.3.1 TE-toimiston asiantuntijoiden suhtautuminen työkokeiluprosessiin

Tässä osiossa hyödynnetään erityisesti TE-toimiston asiantuntijoilta kerättyä haastatteluaineistoa, joka koottiin tutkimuksen alussa. Taustoittavissa haastatteluissa käytiin läpi työkokeilua palveluprosessina, keskusteltiin asiantuntijoiden näkemyksistä työkokeiluun liittyen, ja käytiin läpi myös työkokeiluun liittyviä hyviä ja haasteellisia puolia sekä kehittämisehdotuksia.

Työkokeilu on asiantuntijoiden näkökulmasta yleisesti hyväksi, käyttökelpoiseksi ja monipuoliseksi koettu palvelu, jonka kohderyhmänä ovat henkilöt, jotka joko haluavat tutustua johonkin tiettyyn alaan tai suunnittelevat paluuta työelämäänsä pitkän tauon jälkeen. TE-toimistojen asiantuntijoiden näkökulmasta työkokeilusta hyötyviä ryhmiä ovat erityisesti nuoret, jotka vielä hakevat omaa alaansa, töihin paluuta suunnittelevat kotiäidit/isät, jotka haluavat selvittää omaa rooliaan työmarkkinoilla vanhalla tai uudella alalla, sekä maahanmuuttajat, jotka vasta opettelevat suomalaisen työelämän käytäntöjä ja haluavat näyttää omaa osaamistaan. Työkokeilusta on hyötyä myös, mikäli työttömyys on pitkittynyt, asiakas haluaa edistää omaa tilannettaan ja saada työkokemukseen verrattavissa olevaa kokemusta. Hienoa työkokeilussa on se, että se mahdollistaa oman haavealan ”arjen kokemuksen”, tällöin henkilö kykenee realistisesti arvioimaan, kannattaako hänen esimerkiksi kouluttautua kyseiselle alalle.

Työkokeilun hyödyt ovat moninaisia, mutta suurelta osin ne liittyvät osallistujan ”työminän” kehittämiseen, eli oman osaamisen kartoittamiseen ja vahvistamiseen, oman itsetunnon sekä itsetuntemuksen kehittämiseen. Asiantuntijat kuvaavat, että monella työkokeiluun osallistujalla on epävarmuuksia omasta osaamisestaan eri syistä johtuen, tai väärinkäsityksiä työelämän vaatimuksiin liittyen. Työkokeilu on sopiva palvelu sekä itsetunnon kehittämiseksi että työelämäkokemuksen kartuttamiseen.

Haastatteluissa nostettiin esille se, että keskeistä työkokeilun toimivuudessa on kohdistaa palvelu osallistujalle sopivaksi, hänen tarpeisiinsa ja tilanteeseensa sopivaksi, ei työkokeilun järjestäjän tarpeisiin tai tilanteeseen sopivaksi. Tämän varmistamiseksi työnantajan ohjeistaminen on usein tarpeellista väärinkäsitysten välttämiseksi. Haastatteluissa tuotiin esille, että tähän jää usein liian vähän aikaa.

Työkokeiluprosessia kuvailtiin byrokratian osalta työlääksi ja hitaaksi. Merkittävää parannusta saataisiin sähköistämällä haku- ja sopimusprosessi sekä palautteen keruu kokonaan, mitä toivottiin laajasti. Sähköistäminen nopeuttaisi työkokeilun aloitusta, palautteen keruu olisi sujuvampaa ja yleisesti ottaen prosessi voitaisiin hoitaa nopeammin. Nopeampi prosessi vapauttaisi aikaa asiakkaan kanssa kanssakäymiseen ja nopeuttaisi myös asiakkaiden ohjautumista eteenpäin. Tästä voidaan saada myös yhteiskunnan varojen säästöjä, sillä nopeampi ohjautuminen työkokeiluun johtaa nopeampaan työllistymiseen heillä, jotka sitä kautta onnistuvat työ/opiskelupaikan löytämään. TE-toimistojen ohjeissa käsittelyaikaa tulisi varata 10 päivän verran. Tässä tutkimuksessa asiakkailta ja työkokeilupaikoilta saatujen tietojen mukaan asiassa on usein kestänyt pidempään. Jossain ääritapauksessa asiakas on menettänyt mahdollisuuden tiettyyn työkokeilupaikkaan toiselle henkilölle, koska työkokeilusopimuksen käsittely on viivästynyt TE-toimistossa. TE-hallinnon työ tulisi organisoida siten, että käsittelyaika olisi lyhyempi, ja että asiakas saa tiedon, kun hänen hakemuksensa on käsitellyssä.

Tyypillisesti työkokeiluun osallistuminen sujuu siten, että asiakas itse etsii työkokeilupaikan, kun palvelu on ensin hänelle esitelty ja hän on tuonut esille, että haluaa siihen osallistua. Työkokeilu ei ole palveluna kaikille tuttu. Usein työkokeilu pitää selittää asiakkaalle yksityiskohtaisesti, etenkin se, mitä hyötyä siitä tulee asiakkaalle olemaan. Monella on iso kynnys tehdä ”ilmasta työtä”, mutta kun selitetään, mistä palvelussa on kyse, moni kuitenkin haluaa sitä kokeilla. Lähes kaikki asiantuntijat kertoivat, että palvelun esittelyyn kuluu jonkin verran aikaa, jopa noin 15–20

minuuttia per asiakas. Yhtenä tärkeänä ehdotuksena oli, että TE-palveluiden verkkosivuille lisättäisiin video suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi, jossa työkokeilu esitellään. Tämä säästäisi asiantuntijoiden työaikaa merkittävästi. Asiakas olisi helppo opastaa katsomaan palvelun esittelyvideo heille sopivana ajankohtana ja pohtimaan halukkuutta osallistua siihen sen perusteella. Samalla voitaisiin varmistaa ”tasalaatuisuus”, eli että jokainen asiakas saa saman tiedon.

Pieni osa asiakkaista tarvitsee apua paikan etsimisessä. Yleensä työnantajan ilmoittamiin ”työkokeilupaikkoihin” suhtaudutaan kielteisesti, sillä palvelussa ei ole kyse työnantajan tarpeen täyttämisestä. Toisaalta, osalle asiakkaista paikan etsiminen itsenäisesti on liian haastavaa ja moni päätyisi suuremmalla todennäköisyydellä työkokeiluun, jos tietäisi, minne hän on tervetullut kokeilemaan työtä. Osalle asiakkaista, esimerkiksi osatyökykyisille, sosiaaliset tilanteet voivat olla haastavia ja paikan kyseleminen voidaan kokea ylitsempääsemättömän vaikeaksi.

Työkokeiluprosessin aikana vain hyvin harvalla asiantuntijalla on aikaa soittaa asiakkaalle ja tiedustella, miten työkokeilu sujuu. Taustahaastatteluiissa pääasiassa psykologit mainitsivat, että ehdivät olla yhteydessä asiakkaaseen työkokeilun aikana, tällöinkin vain niiden asiakkaiden osalta, jotka tarvitsevat erityistukea. Kaikki haastatellut kuitenkin kokivat, että yhteydenpito työkokeilun aikana olisi erittäin tärkeää, ja olivat yhtä mieltä siitä, että se ehkäisisi työkokeilun turhia keskeytymisiä sekä toisi työnhakijalle tärkeää henkistä tukea prosessin aikana. Harmillisesti ongelmat työkokeilun aikana paljastuvat usein vasta työkokeilujakson loputtua. Tässä tutkimuksessa tuli esille, etteivät kaikki työkokeilupaikan tarjoajat ilmoita poissaoloista työkokeilun aikana, tai edes siitä, jos työkokeilu on keskeytynyt.

Työkokeiluprosessin haasteellisin vaihe on selkeästi työkokeilun päättymisen. Työkokeilun aloittamisessa on tärkeää noudattaa tiettyä prosessia sopimuksen laadinnassa, mikä onnistuu luontevasti, koska ilman sitä työkokeilua ei voida aloittaa. Lopettamisen suhteen sen sijaan on useita merkittäviä ongelmia. Palautteen keruu on käytännössä haasteellista, vaikka työkokeilusopimuksessa järjestäjä sitoutuu sen antamiseen. Jos palautetta ei anneta, siitä ei ole mitään seuraamuksia. Palautteen antaminen on myös käytännössä hankalaa, koska sitä ei voi tehdä sähköisesti, vaan se pitää hoitaa paperisella palautelomakkeella. Usein työpaikan edustajalla ei ole aikaa tai motivaatiota jättää palautetta, tai jos se jätetään, palaute on useimmiten hyvin suppeaa. Parhaiten tiedot saa soittamalla, mutta tähän ei kaikilla asiantuntijoilla ole aikaa eikä tällöin tietoja jää minnekään talteen. Palautetta ei voi tallentaa

URAAan sellaisenaan, vaan palautelomakkeen teksti kirjoitetaan käsin tekstiruutuun, johon mahtuu vain osa tekstistä. Palautelomakkeen tietojen siirtäminen URAAan on aikaa vievää, ja se olisi helposti organisoitavissa sähköistämällä prosessi. Palautelomakkeet tulisi samalla yhdenmukaistaa kaikilla alueilla, ja muuttaa kokonaan sähköiseksi sekä asiakkaan että työkokeilupaikan tarjoajan osalta. Tällöin ratkaisitaisiin useampi ongelma; palaute voitaisiin koota yhteen paikkaan ja on seurattavissa, kuka palautetta ei ole vielä jättänyt. Osa asiantuntijoista ei kokenut palautetta tärkeäksi muille kuin työkokeilijalle itselleen, mutta sähköinen palautteenkeruu joka tapauksessa säästäisi työaikaa ja mahdollistaisi työkokeilupalautteen analysoinnin kootusti koko maan alueella.

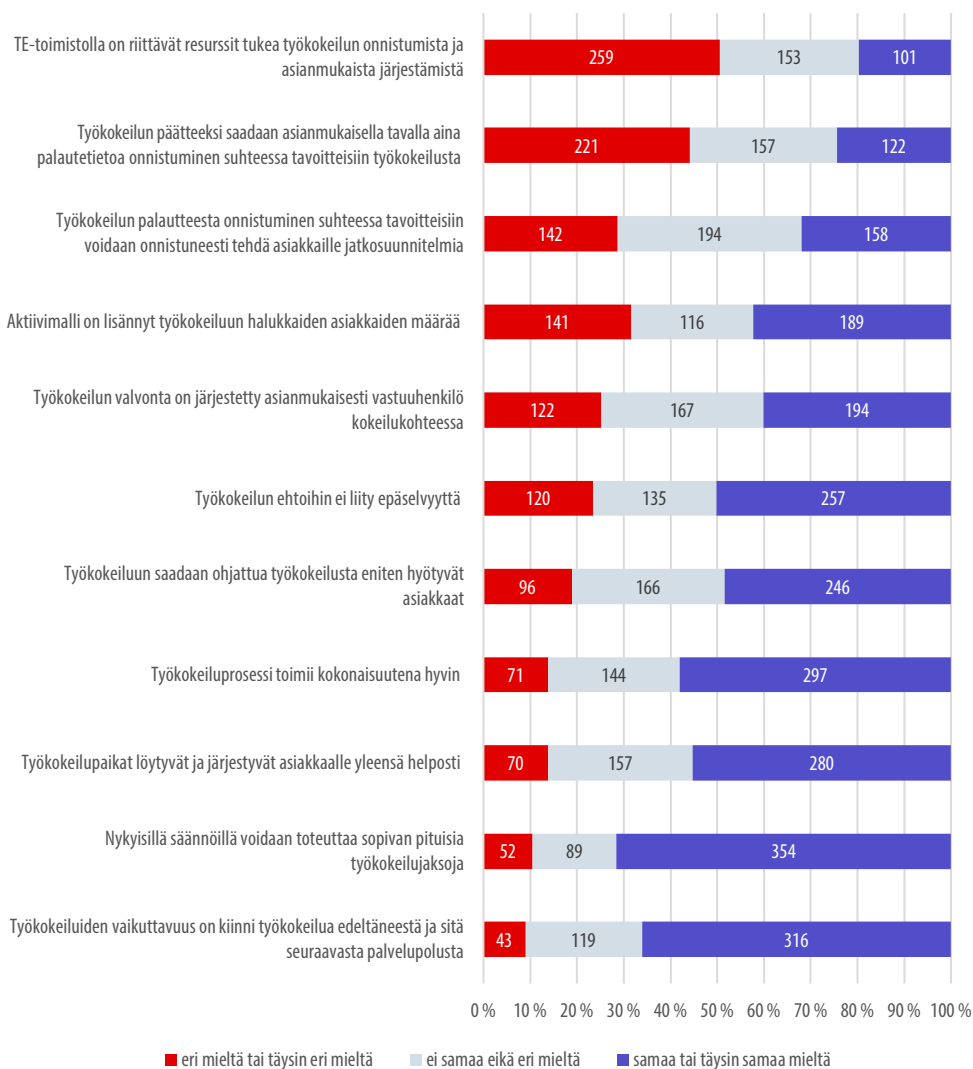
Työkokeilun eri osapuolten valvonta näyttäytyy haastatteluiden perusteella melko vaikealta. Huomattavaa on, että harvoin työkokeiluun pitää kuitenkaan puuttua työkokeilun aikana. Pääsääntöisesti asiantuntijat näkevät TE-toimiston vastuun olevan keskeisessä roolissa, koska asiantuntijan työtehtäviin kuuluu tarkistaa työkokeilupaikan tilanne, ja että paikka täyttää lainsäädännön edellytykset. Työkokeiluun osallistujan kautta tyypillisesti saadaan tieto, jos työkokeilupaikassa ei noudateta työkokeilusopimusta tai mikäli siellä tapahtuu jotain muuta epäasiallista, johon tulisi puuttua. TE-toimiston asiantuntijoilla ei myöskään ole aikaa vierailla työkokeilupaikoissa. Ongelmana tässä yhteydessä on myös se, ettei työkokeilijalla ole helppoa tapaa tuoda puutteita esille tai riittävästi tietämystä tai rohkeutta nostaa ongelmia keskusteltavaksi. Monet työkokeilijoista ovat nuoria, vasta työelämän sääntöjä opettelevia henkilöitä, jotka ovat roolinsa perusteella alisteisessa asemassa suhteessa työkokeilupaikan tarjoajaan ja muihin työntekijöihin. Täten ongelmista raportoinnin tulisi onnistua helposti ja suoraan omalle TE-toimiston asiantuntijalle. Kaikkien kohdalla tämä ei nykyjärjestelmässä onnistu ja tulisikin pohtia jonkinlaista helppoa keinoa ilmoittaa ongelmia, vaikkapa OmaAsiointi -palvelun kautta tai soittamalla suoraan TE-toimistoon työkokeilun vastuuhenkilölle, joiden perustamista tässä raportissa suositellaan. TE-toimistoissa on selkeä tarve sille, että olisi muutamia henkilöitä per toimisto, joiden vastuulla olisi koordinoita työkokeilupaikkoja omalla alueella, käydä vierailulla työkokeilupaikoissa valvontamielessä, sekä olla apuna ja tukena työkokeilijoille prosessin aikana ja tavoitettavissa virka-aikana myös puhelimitse ongelmatilanteissa.

Työkokeilu näyttäytyy yksittäisen TE-toimiston asiantuntijan näkökulmasta olevan melkein aina osa pidempää palveluprosessia, jossa asiakkaat osallistuvat usein muihinkin TE-toimiston palveluihin. Yleisimpinä muina palveluina, joihin osallistuttiin,

mainittiin uravalmennus ja ammatinvalinnan ohjaus. Työkokeilun jälkeen palkkatuki mainittiin keskeisenä palveluna. Tilastot ja asiakkaiden kyselyn vastaukset kuitenkin tuovat esille, että monella työkokeilu on kuitenkin ainoa palvelu, johon on osallistuttu.

Työkokeilupaikkoja on tarjolla erityisesti sosiaali- ja terveysalalla, samoin palvelualalla. Vakuutusten takia ei voi toimia työssä, jossa käsitellään esimerkiksi isoja ajoneuvoja tai kuljetetaan ihmisiä. TE-toimiston asiantuntijat nostivat useaan kertaan esille sen, että miehillä on hankalampaa osallistua kuin naisilla. Miesvaltaisilla aloilla on kuljetusalan ohella muutoinkin vaikeaa löytää työkokeilupaiikkaa, jossa olisi tarjolla paikkoja, jotka soveltuvat työkokeiluun, eli eivät esimerkiksi edellytä teknistä osaamista tai lupia. Kuljetusala on yksi, johon luultavimmin löydettäisiin työkokeilijoita, mutta vakuutusten takia sitä ei ole mahdollista organisoida. Myös muita perusteluita työkokeilun naisvaltaisuudelle on esitetty. Yhtenä vaikuttavana tekijänä on se, että naisasiakkaiden koetaan olevan avoimempia, aktiivisempia ja joustavampia työllistymisratkaisujen suhteen, ja heillä on vähemmän negatiivista asennetta ”ilmaista työtä” kohtaan. Naisvaltaisilla aloilla paikkoja on myös saatavilla enemmän ja helpommin.

Kyselyssä kysyttiin TE-toimiston asiantuntijoiden näkemyksiä erilaisista asioista työkokeiluun liittyen väitteiden avulla. Kuvassa 13 on esitetty asiantuntijoiden osuudet, jotka ovat joko samaa tai täysin samaa mieltä, suhtautuvat neutraalisti tai samaa tai täysin eri mieltä väitteiden kanssa.

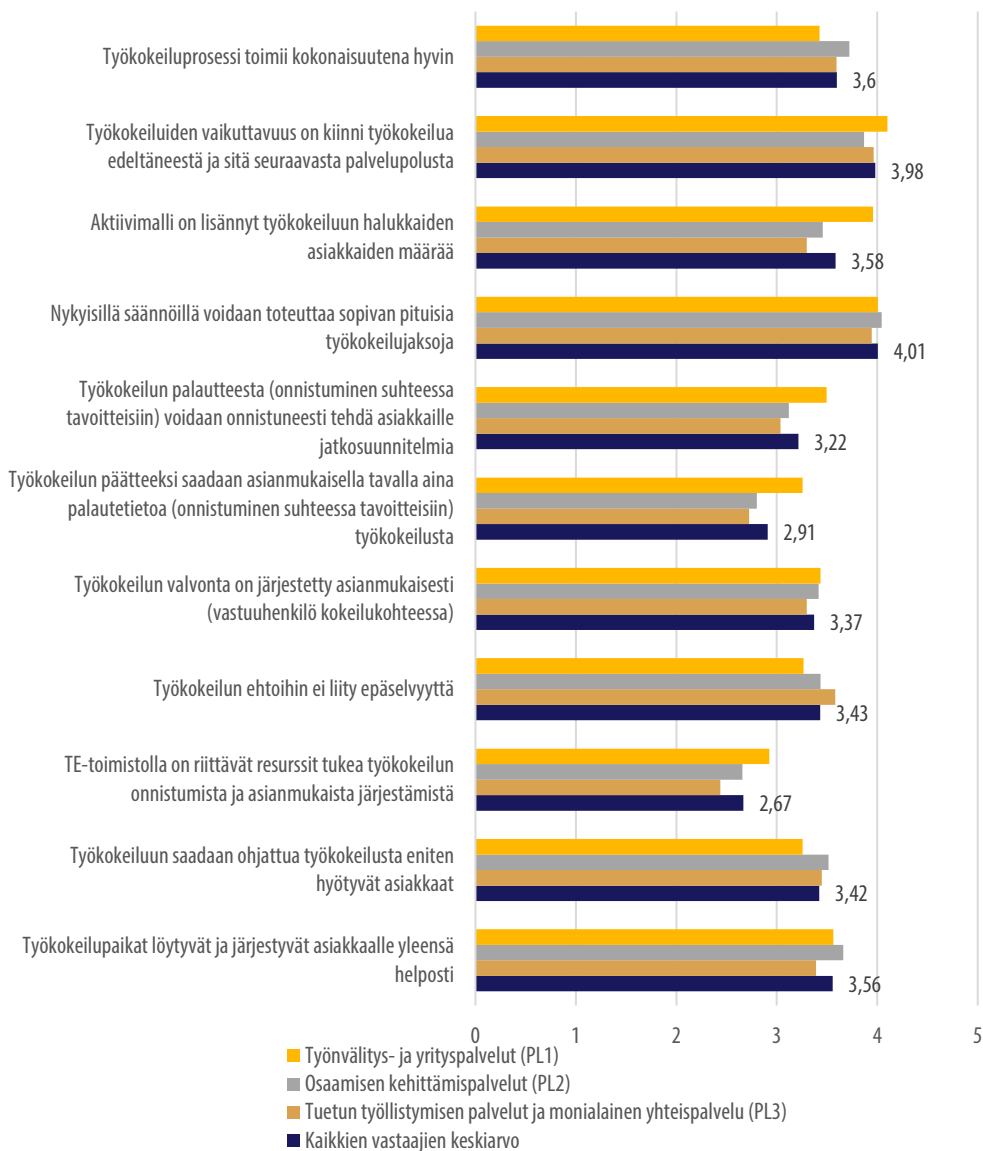


Kuva 13. TE-toimiston asiantuntijoiden näkemyksiä työkokeilua koskeviin väitteisiin.

Kuvasta nähdään, miten erityisesti käytettävissä olevien resurssien osalta on erimielisyyttä, sillä puolet vastaajista on väitteen kanssa eri mieltä tai täysin eri mieltä. Toiseksi eniten erimielisyyttä on palautteen keruun onnistumiseen liittyen, sillä hieman yli 40 prosenttia oli sitä mieltä, ettei tässä onnistuta riittävän hyvin. Eniten samamielisiä oli työkokeilun pituuteen liittyvissä asioissa, eli pääsääntöisesti ollaan sitä mieltä, että nykysäännöillä voidaan toteuttaa sopivan mittaisia työkokeilujaksoja.

Iso osa vastaajista oli myös sitä mieltä, että työkokeilun vaikuttavuus riippuu työkokeilua edeltäneestä ja sitä seuranneesta palvelupolusta, ja että työkokeilupaikat löytyvät asiakkaille yleensä helposti.

Samojen väitteiden osalta on esitetty keskiarvot palvelulinjoittain kuvassa 14, josta nähdään eroja palvelulinjojen vastaajien osalta. Kuvasta huomataan, että resurssien suhteen ollaan kriittisiä erityisesti tuetun työllistymisen palvelulinjalla. Isoja eroja palvelulinjojen keskiarvoissa on myös aktiivimallin suhteen, aktiivimallin tuoma aktiivisuus näkyy erityisesti työnvälitys- ja yrityspalveluiden palvelulinjalla. Palautteen keruun suhteen enemmän ongelmia on tuetun työllistymisen ja osaamisen kehittämisen palvelulinjoilla.



Kuva 14. Suhtautuminen väitteisiin palvelulinjan mukaan (1 = Täysin eri mieltä; 5 = Täysin samaa mieltä).

Tutkimuksessa kerätty haastatteluaineisto tukee pitkälti samoja asioita, mitä kuvista nousee esille. Eniten haasteita on resurssien riittävydessä ja palautteen keruussa. Lähes 60 prosenttia kyselyn vastaajista on kuitenkin sitä mieltä, että työkokeiluprosessi toimii kokonaisuutena hyvin, ja vastaajista vain vajaa 15 prosenttia oli väitteen kanssa eri mielisiä. Palvelulinjakohtainen tarkastelu osoittaa, että työnvälitys- ja yrityspalveluissa erimielisiä on noin viidennes vastaajista, kun muilla linjoilla heitä on vain kymmenesosa vastaajista.

TE-toimiston asiantuntijoita pyydettiin arvioimaan työkokeilun toimivuutta erilaisista näkökulmista asteikolla 1–5 (1=toimii erittäin huonosti, 5=toimii erittäin hyvin). Kaikkien vastaajien aineiston tarkastelussa parhaiten työkokeilu on onnistunut TE-toimiston asiantuntijoiden näkökulmasta parantamaan asiakkaan omaa ymmärrystä soveltuvuudesta erilaisiin työtehtäviin (keskiarvo 4.19/5), tukenut työelämäänsä palaamisessa pitkän tauon jälkeen (4.15/5) ja ammattivaihtoehtojen selkeyttämisessä (4.14/5). Heikoiten työkokeilun nähtiin vaikuttavan asiakkaan työllistymiseen (3.10/5), työllistymisedellytysten paranemiseen (3,6/5) ja tulevan palvelupolun selkeytymiseen (3,69/5).

Taulukossa 8 on kuvattuna keskiarvot palvelulinjoittain¹³, matalin keskiarvo on merkattu punaisella ja korkein keltaisella. Taulukosta nähdään, miten matalimmat keskiarvot on annettu pääsääntöisesti tuetun työllistymisen palvelulinjalla, lukuun ottamatta kotoutumista. Erot keskiarvoissa ovat melko pieniä, mutta on huomattava, että kautta linjan matalimmat arvot on annettu tuetun työllistymisen palvelulinjalla. Tämä on odotettavissa oleva tulos, mutta nostaa esille sen, että vaikeassa asemassa olevien asiakkaiden tukemiseksi tarvitaan enemmän resursseja ja uusia ratkaisuja.

13 Keskiarvot on laskettu vain vastaajilta, jotka olivat ilmoittaneet palvelulinjan.

Taulukko 8. Suhtautuminen väitteisiin työkokeilun hyödyistä palvelulinjoittain (1=toimii erittäin huonosti, 5=toimii erittäin hyvin).

	Työnvälitys- ja yrityspalvelut (PL1)	Osaamisen kehittämispalvelut (PL2)	Tuetun työllistymisen palvelut ja monialainen yhteispalvelu (PL3)
Työelämätaitojen kehittäminen	4,08	4,18	4,15
Työkokemuksen kartuttaminen	3,90	4,11	4,06
Osaamistarpeiden selvittäminen	3,93	3,83	3,80
Osaamisen kehittäminen	3,86	3,84	3,72
Parantunut ymmärrys omasta soveltuvuudesta erilai- siin työtehtäviin	4,18	4,30	4,14
Asiakkaan aktivoituminen oman tilanteen edistämi- seen	3,99	4,03	3,91
Ammattivaihtoehtojen selkeyttäminen	4,13	4,26	4,09
Työelämän sääntöjen opettelu käytännössä	4,12	4,18	4,00
Työllistymisedellytysten paraneminen	3,63	3,73	3,60
Asiakkaan työllistyminen	3,28	3,20	2,99
Tulevan palvelupolun selkeytyminen	3,84	3,81	3,62
Kotoutuminen	4,65	4,58	4,73
Työelämään palaaminen pitkän tauon jälkeen	4,23	4,23	4,15

3.4 Työkokeilun haasteet ja väärinkäytön estäminen

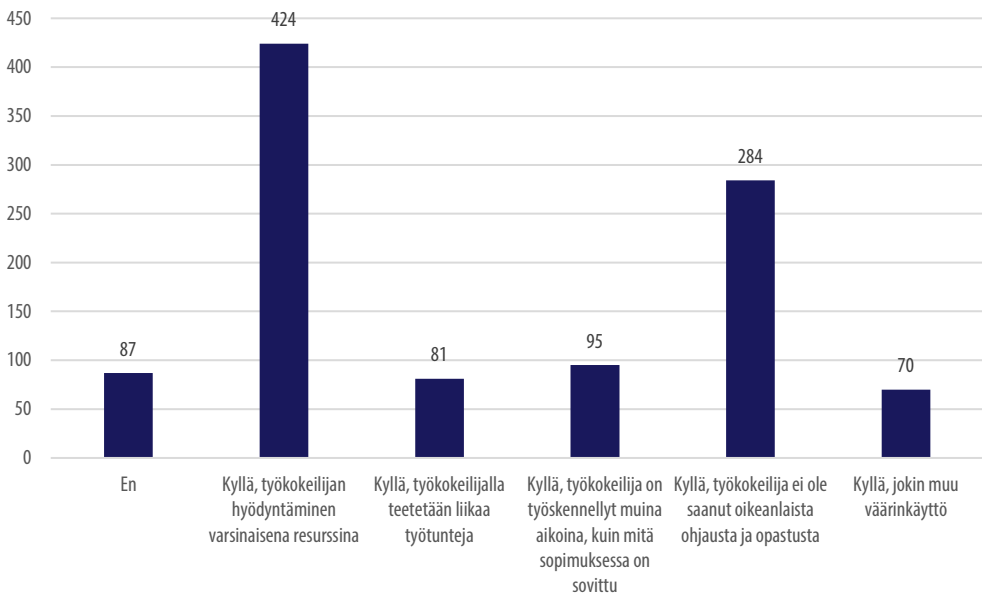
Koska työkokeilu mahdollistaa työnantajaorganisaatiolle ilmaisen työvoiman, liittyy työkokeiluun aina mahdollisuus, että työvoimaa hyödynnetään väärällä tavalla. Tässä tutkimuksessa piti selvittää, millaista väärinkäyttöä TE-toimiston asiantuntijat ja asiakkaat olivat kohdanneet. Tässä luvussa esitellään asiakkaiden kokemia haasteita kootusti, mutta myös tuomalla esille asiakkaiden omaa kuvailua tilanteista. Tarkastelemme ensin TE-toimiston asiantuntijoiden näkökulmaa asiaan ja sen jälkeen esitellään tarkemmin asiakkaiden kokemuksia.

Yleisesti ottaen tutkimuksen aineisto puhuu sen puolesta, että työkokeilun hyödyntäminen väärässä tarkoituksessa on nykyjärjestelmässä liian helppoa. Työkokeilun valvonnasta puuttuu systemaattisuus ja ohjeistusta tulee myös kehittää. Työkokeiluun liittyy myös paljon virheellisiä käsityksiä sen tarkoituksesta. Vaikka ”huonoja”

työkokeilupaikkoja on pieni osuus kaikista työkokeilupaikoista, määrällisesti niitä on kuitenkin paljon, koska työkokeilu on paljon käytetty palvelu.

3.4.1 Asiantuntijoiden kohtaamat ongelmat

TE-toimistojen asiantuntijoiden kyselystä nousee esille, että varsin moni asiantuntijoista oli kohdannut väärinkäyttöä työkokeiluun liittyen, erityisesti ilmaisen työvoiman hyödyntämisen muodossa (kuva 15), jota oli kohdannut 424 vastaajaa, eli jopa 74 prosenttia kaikista vastaajista. Seuraavaksi yleisin väärinkäyttö oli se, ettei työkokeilija ollut saanut oikeanlaista ohjausta ja opastusta työssään. Pieni osa oli myös kohdannut sitä, että työkokeilijalla oli teetetty liikaa työtunteja tai eri aikoina, mitä oli sovittu. Vain 87 vastaajaa ei ollut kohdannut työkokeilun väärinkäyttöä, joka on kaikista vastaajista noin 15 prosenttia.



Kuva 15. TE-toimiston asiantuntijoiden kohtaamat työkokeilun väärinkäyttötapaukset.

Näiden tulosten valossa on huomioitava, että työkokeiluun liittyy mahdollisesti merkittäväkin ilmaisen työvoiman hyödyntämisen ongelma, johon tulee puuttua uudella tavalla. Eniten työkokeilijan hyödyntämistä varsinaisena resurssina olivat kohdanneet osaamisen kehittämispalveluiden asiantuntijat (39 %). Eniten

ohjaukseen liittyviä puutteita oli kohdattu myöskin osaamisen kehittämispalveluissa (40 %), vastaava lukema tuetun työllistymisen palvelulinjalla oli 35 prosenttia.

TE-toimiston asiantuntijoiden kyselyssä kysyttiin myös, kuinka yleistä on, että asiakkaalla tulee jotain ongelmia työkokeiluun liittyen. Pääsääntöisesti ongelmia esiintyy harvoin ja ne ovat yleisimpiä tuetun työllistymisen ja monialaisen yhteispalvelun linjalla, joista noin 15 prosenttia vastasi, että ongelmat ovat melko tai todella yleisiä. Suurin osa ”erittäin harvinaista” vaihtoehdon valikoineista asiantuntijoista oli osaamisen kehittämispalveluiden työntekijöitä (62 %), mutta myös työnvälitys- ja yrityspalveluissa ongelmat ovat melko harvinaisia.

Työkokeilijoista 88 prosenttia suoritti kokeilun loppuun saakka ja 12 prosenttia keskeytti sen. Keskeytyminen ei aina ole huono asia, sillä lähes puolet keskeytyksistä johtui työllistymisestä (43 %). Asiakkaan sukupuolella ei todettu olevan vaikutusta keskeyttämiseen, keskeyttäneiden osuus on sama naisilla ja miehillä. Vaihtelu koulutustaustan mukaan on myös melko maltillista, noin 10–20 prosentin luokkaa. Korkeimmat osuudet ovat eniten ja vähiten kouluttautuneilla. Peruskoulun suorittaneista keskeyttäneiden osuus on 16 % ja tutkijakoulutuksen suorittaneilla korkein. Heistä noin viidennes jätti työkokeilun kesken. Näissä tapauksissa suurin selittävä tekijä oli se, että tutkijakoulutuksen saaneista iso osa työllistyi työkokeilun aikana (liki 70 % keskeyttämisistä oli työllistymisestä johtuvaa). Lällä havaittiin olevan myös vaikutusta keskeytymiseen. Työkokeilun loppuun suorittaneiden osuus on kasvuaan myötä, eli nuorilla keskeytyksiä on hieman enemmän (nuorilla, alle 25-vuotiailla 14 % ja yli 60-vuotiailla 8 %) ja keskeyttäneiden määrä laskee tasaisesti iän kasvaessa.

Työkokeilun keskeytymisistä 43 prosenttia johtui työllistymisestä. Loput 57 prosenttia päätti työkokeilun erilaisista syistä johtuen. Vaikka sukupuolten välillä ei ole eroa keskeytymisten määrässä, työllistymisestä johtuen keskeytymisiä tapahtuu hieman enemmän miehillä (45 %) kuin naisilla (42 %). Keskeytyminen työllistymisestä johtuen eri ikäryhmissä vaihtelee myöskin hieman. Erityisesti 30–39-vuotiaat työllistyvät kesken työkokeilun, heistä jopa puolet keskeyttäneistä työllistyi työkokeilun aikana. Yli 40-vuotiaiden osalta työllistymisestä johtuva keskeytyminen tippuu mitä vanhemmaksi työkokeilija tulee, eli yli 60-vuotiaista vain kolmanneksella keskeytyminen johtui työllistymisestä.

Keskeytymisyyttä tarkasteltiin myöskin koulutuksen mukaan, tässä tarkastelussa huomattiin, että keskeytyminen työllistymisestä johtuen näyttäisi kasvavan sen mukaan, mitä koulutetumpi henkilö on. Tutkijakoulutuksen saaneiden ryhmässä työkokeiluja keskeytyi erityisen paljon, heistä melkein 70 prosenttia keskeytti työllistymisen takia. Pienin osuus keskeytymisiä työllistymisestä johtuen oli peruskoulun suorittaneiden ryhmässä, joista työllistyi hieman yli kolmannes työkokeilun aikana.

Yleisimpiä keskeyttämisen syitä olivat terveydelliset syyt (fyysinen, henkinen), koulutukseen meno, muutto, elämäntilanteen muutos (esim. raskaus tai äitiysloma), se ettei työkokeilupaikka ollutkaan sopiva, päihdeongelma, puutteellinen ohjaus tai epäasiallinen kohtelu (työkokeilupaikan huono ilmapiiri tai selkeä ilmaisen työvoiman hyväksikäyttö). Osa oli vaihtanut toiseen työkokeilupaikkaan, palkkatuettuun työhön tai kuntouttavaan työtoimintaan. Osa kertoi lopettamisen syyksi kiinnostuksen ja motivaation lopahtamisen, jossa osatekijänä oli se, että työkokeilusta saatu korvaus koettiin todella pienenä suhteessa työkokeilun vaatimuksiin.

Yhtenä sivuseikkana työkokeilun keskeyttämiseen liittyen nousi esille työkokeiluun osallistuminen juhlapyhinä, esimerkiksi vaatimus osallistua juhannuksena, jouluna tai muina vastaavina virallisina vapaapäivinä. Se, että työkokeilijaa voi hyödyntää juhlapyhinä ja viikonloppuisin lisää mahdollisuutta työkokeilijan työpanoksen väärinkäyttöön, esim. sijaisina tai ilmaisena työvoimana aikoina, joilta pitäisi virallisille työntekijöille maksaa lisiä. Kelan linjauksen mukaan arkipyhät ovat pääsääntöisesti luvallisia vapaita työkokeilusta, eli niiltä päiviltä voi saada työmarkkinatuen ilman kulukorvausta.

TE-toimiston asiantuntijoille suunnatussa kyselyssä kysyttiin arviota keskeyttäneiden asiakkaiden määristä. Vähiten keskeyttäneitä on PL1:n asiakkaissa ja eniten PL3:lla. Asiantuntijoista nolla keskeyttänyttä asiakasta raportoi noin kolmasosa PL1:n, vajaa 15 prosenttia PL2:n ja noin 7 prosenttia PL3:n asiantuntijoista. Suurin osuus isoja keskeyttäneiden määriä raportoineita asiantuntijoita on tuetun työllistymisen ja monialaisen yhteispalvelun -linjalla työskenteleviä, jossa yli 6 keskeyttänyttä henkilöä vuodessa arvioi noin 17 prosenttia vastaajista.

Työkokeilun keskeyttäminen muun syyn kuin työllistymisen takia koetaan erittäin hankalaksi ja byrokraattiseksi prosessiksi, jota yritetään viimeiseen asti välttää. Keskeytymisen hankaluudesta johtuen haastatteluissa nostettiin esille se, että

työkokeilujaksoista pyritään tekemään lyhyitä, joita voidaan sitten tarpeen tullen jatkaa, sen sijaan että jakso keskeytettäisiin.

3.4.2 Työkokeilijoiden näkökulma

Aiemmin esitettyjen tietojen mukaan kyselyyn vastanneista asiakkaista 83 prosenttia oli sitä mieltä, että työkokeilun tehtävät olivat olleet sopivia. Erimielisiä oli vain 9 prosenttia ja ”en osaa sanoa” vaihtoehdon valinneita asiakkaita oli 8 prosenttia. Työkokeilua koskevaa sopimusta oli noudatettu 79 prosentin mukaan. Ikäryhmittäisessä tarkastelussa ei huomattu eroja eri ikäisten osallistujien kesken, eli kaikissa ryhmissä ”kyllä” vastauksien antaneiden osuus oli noin 80 prosenttia. Eniten heitä, joiden mukaan työkokeilusopimusta ei noudatettu, oli ”muissa” paikoissa työkokeilussa olleet henkilöt, joita oli noin 10 prosenttia. Asiasta epävarmojen asiakkaiden osuus oli melko suuri, paikoin jopa 20 prosenttia. Esimerkiksi työpajoissa olleista noin 18 prosenttia ei osannut arvioida, noudatettiinko sopimusta vai ei. Epävarmojen suuri osuus kertoo siitä, että opastukseen ja ohjeistukseen tulee panostaa vielä enemmän ja työkokeilusopimuksen sisältö tulee käydä asiakkaan kanssa tarkemmin läpi.

Asiakkaat kuvasivat avoimissa vastauksissa työkokeiluun liittyviä väärinkäytöksiä ja yleisimpiä ongelmia. Keskeisin haaste vastanneilla oli ohjauksen puutteellisuus. Muita mainittuja haasteita olivat itsenäisen työn tekeminen ilman ohjausta, liian pitkien työpäivien, viikonloppuvuorojen ja iltatöiden tekeminen, joista ei ollut sovittu, työpaikan yleisten sääntöjen rikkominen työkokeilijan osalta, työkokeilutehtävät sisälsivät matkustusta, vaikkei asiasta oltu sovittu, suullinen ja kirjallinen sopimus työkokeilusta eivät vastanneet toisiaan ja työkokeilu vaadittiin aloitettavan ennen hyväksyntää TE-toimistosta. Lisäksi oli edellytetty pimeän työn tekemistä ja ylitöiden tekemistä työkokeilun rinnalla. Työkokeilupaikan sijaintia oli myös muutettu sopimuksen solmimisen jälkeen, työkokeilijalle ei oltu hankittu vaadittavia työvaatteita ja esimerkiksi koulutukseen osallistuminen ei ollutkaan toteutunut sovitusti. Työtehtäviin liittyen keskeisiä haasteita oli sen suhteen, etteivät työtehtävät olleetkaan sellaisia kuin oli sovittu, työtehtäviä ei ollut riittävästi tai ei päässytkään kokeilemaan kaikkea, mitä oli luvattu. Osa osallistujista oli suljettu pois työyhteisöstä asemansa takia ja esimerkiksi ei ollut osallistumismahdollisuutta työpaikan palaveriin. Osalla asiakkaista työtehtävät olivat olleet liian yksinkertaisia, toisilla sen sijaan työtehtävien vastuuta oli kasvatettu, esimerkiksi annettu esimiestehtävä, josta

ei ollut sovittu sopimuksessa tai vaadittu tekemään suuria määriä ylitöitä vaativien tehtävien parissa.

Työkokeilun lopussa suurimmat ongelmat liittyivät virheellisiin lupauksiin jatkon suhteen. Ongelmana oli myös palautteen puuttuminen, työkokeilutodistuksen puuttuminen, sääntöjen kiertäminen ja niiden vastainen toiminta sekä muutokset suunnitelmiin TE-toimiston päätöksestä, jolle ei ole annettu selkeitä perusteluita. Erityisen paljon mainintoja tuli palkkatukeen liittyen, palkkatukipaikka oli luvattu etukäteen, vaikka ei ollut tietoa, onko palkkatukea mahdollista saada. Monessa tapauksessa vasta työkokeilun jälkeen selvisikin, etteivät palkkatuen ehdot täytykään.

Työkokeilun ongelmatilanteissa haasteellista on työkokeilijan alisteisuus suhteessa työkokeilupaikan edustajaan. Työkokeilijalla on paljon velvollisuuksia, mutta hyvin vähän oikeuksia tai etuja. Tämä tulee huomioida työkokeilun säännöissä ja myös valvonnassa. Monet kertoivat ongelmien yleisyydestä, sekä siitä, että niiden ilmoittaminen työkokeilun aikana on todella hankalaa. Yhteydenotto TE-toimistoon johtaa usein siihen, että pitää soittaa monelle henkilölle ja asian selvittämiseen kuluu liian paljon aikaa. Monet myös pelkäävät yhteydenottoa ja suostuvat työkokeilupaikan tekemisiin muutoksiin pääsääntöisesti karenssin pelossa. Yleinen harhaluulo asiakkaiden keskuudessa on, että työkokeilupaiikka voi yksipuolisesti tehdä muutoksia työkokeilusopimukseen, joihin työkokeilijan tulee suostua. Opastusta ja ohjeistusta tulee täsmentää sekä työkokeilijoille että työkokeilupaiikkojen edustajille.

3.4.3 Työkokeilun väärinkäytön estäminen

Työkokeilun väärinkäytön estämiseen liittyviä ideoita kysyttiin TE-toimiston asiantuntijoilta. Väärinkäytön estämiseksi ehdotettiin muutamia keskeisiä asioita, jotka vaikuttavat yhdessä laajemmin siihen, ettei työkokeilu ole yhtä helposti väärinkäytettävissä kuin nykyisessä järjestelmässä.

Keskeisimpiä keinoja olivat 1) ohjeistuksen täsmentäminen ja selkeyttäminen kaikille osapuolille (täsmäntäminen sen suhteen erityisesti, miten työkokeilija eroaa tavallisesta työntekijästä), 2) työkokeilun valvonnan kehittäminen ja aktiivinen yhteydenpito työkokeilupaikkoihin (vähintään kerran työkokeilun aikana), 3) resurssien lisääminen tai työn uudelleen organisointi (esimerkiksi työkokeilun vastuuhenkilöiden nimeäminen), 4) työkokeilijoiden lukumäärän rajoittaminen tai työkokeilijoiden kierron rajoittaminen (ei liikaa työkokeilijoita kerralla tai työkokeilijoita peräkkäin),

5) työkokeilupaikan taustojen selvittämisen helpottaminen ja 6) ongelmien ilmoittamisen sujuvoittaminen (nyt ongelmat tulevat usein esille vasta työkokeilun lopussa, koska niistä on hankalaa ilmoittaa puolin ja toisin).

Erityisesti toivottiin sitä, että jos jonkun työnantajan suhteen on toistuvasti ongelmia työkokeiluun tai muihin asioihin liittyen, työnantaja voitaisiin laittaa kieltoon, eli sovitaan, ettei työkokeilijoita anneta kyseiselle työnantajalle ja asiasta voitaisiin ilmoittaa, ongelmien tyypistä riippuen, myös työsuojeluviranomaisille. Tällä hetkellä käytännöt ongelmatapauksissa ovat vaihtelevia ja tarkat ohjeet toimintatavoista ongelmatilanteissa vaikuttaisivat olevan ainakin osin puutteellisia. Osa asiantuntijoista kertoi haastattelussa, ettei heillä ole riittävästi ”voimaa” kieltää työkokeilijoita huonoksi tiedetyiltä työkokeilupakoilta. Tulkinta kilpailun vääristymisestä koetaan liian hankalaksi ja epämääräiseksi, osa asiantuntijoista kertoi myös, että työkokeilupaiikkojen edustajat ovat painostaneet heitä hyväksymään työkokeilujaksot paikkoihin, joissa työkokeilijoita ketjutetaan. Yhtenä haasteellisena alana mainittiin kaupana, jossa työkokeilijoiden käyttö on yleistä.

3.4.4 Työkokeilun lainsäädännön kehittäminen

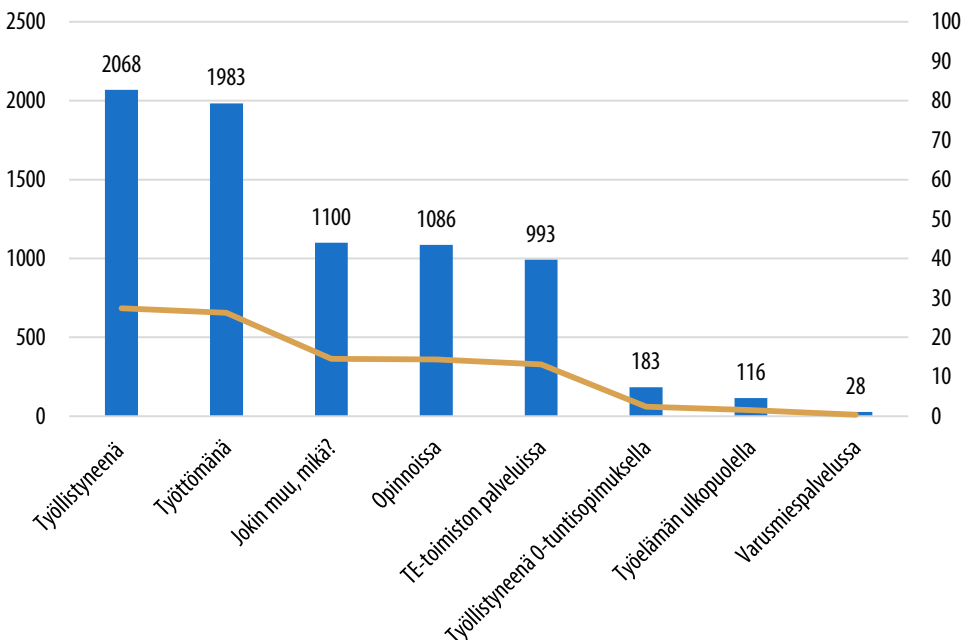
Työkokeilun lainsäädännön muuttamiseen liittyen haastatteluissa nousi esille TE-toimiston puolesta toive, että asiakkaan tulisi esittää rikosrekisteriote aina, jos hän menee työkokeiluun, jossa toimitaan lasten kanssa. Nykyjärjestelmässä rikostausta selvitetään vain, jos asiakas osallistuu yli kolmen kuukauden ajan. Tämän tutkimuksen perusteella on näyttöä siitä, ettei työkokeilijan jatkuva valvonta aina onnistu käytännössä, vaikka se onkin ehtona työkokeilijan ottamiselle. TE-toimiston asiantuntijat kuvasivat myös, että usein asiakkaasta ja hänen taustastaan on varsin pinnallinen kuva ja lisätietoja mahdollisesta rikosrekisteristä pidetään tärkeinä. Työkokeilupakoista sen sijaan esitettiin toive, että työkokeilijan rikostaustan voisi selvittää, niin halutessaan, ennen työkokeilun alkua.

4 Työkokeilun vaikutukset

Tässä pääluvussa esitellään tarkemmin työkokeilun vaikutuksia, sekä kyselyaineiston että laajemman URA-aineiston tietoihin pohjautuen. Aluksi esitellään kyselyyn vastanneiden tietoja ja sen jälkeen yksityiskohtaisemmin tilastodataa koko maan alueelta.

4.1 Asiakkaan tilanne puoli vuotta työkokeilun jälkeen

Kyselyssä kysyttiin asiakkaan tilannetta 6 kuukautta työkokeilun päättymisestä. Kuvassa 16 on esitetty kyselyyn vastanneiden osuudet erilaisten lopputulosten osalta, vasemmanpuoleisella y-akselilla on esitetty määrät ja oikeanpuoleisella y-akselilla on prosentuaaliset osuudet (kuvassa viiva kuvaa prosentuaalista osuutta ja pylväät lukumäärää). Työllistyneiden palkissa on yhteenlaskettu vakituissa ja määräaikaisessa työsuhteessa työllistyneet, joista on määräaikaisia 20 prosenttia ja vakituksia 7 prosenttia.

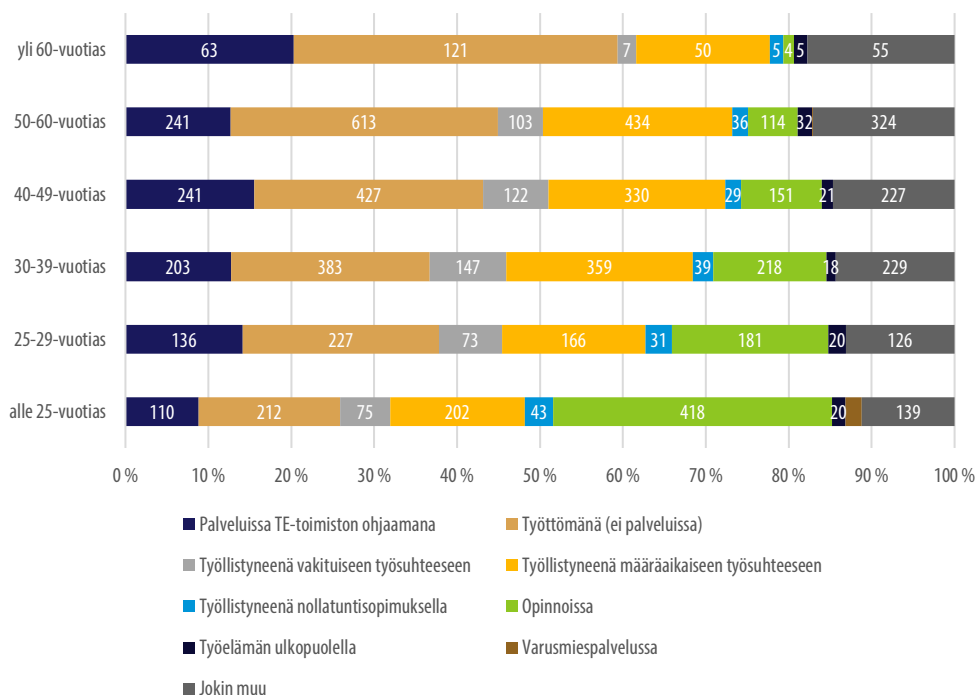


Kuva 16. Asiakkaan tilanne 6 kuukautta työkokeilun päättymisestä.

Puoli vuotta työkokeilun päättymisestä työllistyneenä määräaikaiseen työsuhteeseen naisista oli 22 prosenttia ja vakituiseen työsuhteeseen 6 prosenttia. Nollatuntisopimuksella oli työllistynyt noin 3 prosenttia. Miehistä määräaikaiseen työsuhteeseen oli työllistynyt 18 prosenttia ja vakituiseen työsuhteeseen 8,5 prosenttia, nollatuntisopimuksella työllistyneitä oli vajaa 2 prosenttia.

TE-toimiston muissa palveluissa oli vastanneista miehistä 16 prosenttia ja naisista 12 prosenttia. Eli vaikka miehiä osallistuu naisia vähemmän määrällisesti työkokeiluun, ohjautuvat he sieltä kuitenkin aktiivisemmin TE-toimiston palveluihin ja heitä työllistyy isompi osuus vakituisiin työsuhteisiin. Jos määräaikaiset työsuhteet huomioidaan, on naisten kokonaistyöllistyminen kuitenkin tässä aineistossa hieman suurempaa (naiset 28 % ja miehet 26,5 %).

Tilanne iän mukaan tarkasteltuna on esitettyä kuvassa 17, josta huomataan, että työttömien, ei palveluissa olevien osuus on sitä suurempi, mitä ikääntyneempi vastaaja on ollut, toisaalta myös palveluissa olevien osuus on suurin yli 60-vuotiaissa. Luonnollisesti opinnoissa olevien osuus on suurempi mitä nuorempi asiakas on. Vakituiseen työsuhteeseen työllistyneitä on erityisesti keski-ikäisten ikäryhmissä.



Kuva 17. Asiakkaan tilanne 6 kuukautta työkokeilun jälkeen ikäryhmän mukaan esitettyä.

Tämän tutkimuksen alussa viitattiin aiempaan tutkimukseen, jossa oli nostettu esille erilaisten palveluiden yhdistymisen merkitys niiden vaikutuksissa, sillä ajatuksella, että jonkun tietyn palvelun yhdistyminen esimerkiksi työkokeiluun, johtaisi parempiin tuloksiin. Kyselyyn vastanneista asiakkaista jonkin verran oli osallistunut johonkin muuhun palveluun ennen työkokeilua. Seuraavaksi katsotaan, onko heidän osaltaan nähtävissä eroa asiakkaan tilanteessa 6 kk työkokeilun päättymisestä (taulukko 9).

Taulukko 9. Työkokeilua edeltänyt palvelu ja tilanne työkokeilun jälkeen työllistymisen ja opintoihin päättymisen suhteen.

Palvelu ennen työkokeilua	Osallistuneiden määrä	Työllistyneiden kokonaisosuus (vakituinen+määrä-aikainen työsuhde)	Opintoihin päätyneiden osuus
Työhaun valmennus ja tukeminen	1566	7,3+21,6 = 28,9 %	10,9 %
Osaamisen kehittäminen ja koulutus	341	7,8+17,4 = 25,2 %	18,9 %
Työhönvalmennus	268	3,5+19,8 = 23,3 %	8,6 %
Yrittäjävalmennus	94	8,9+13,3 = 22,2 %	11,1 %
Yrityksen perustamisen tukipalvelut	14	14,3+14,3 = 28,6 %	14,3 %
Uraohjaus	481	5,9+20,9 = 26,8 %	17,1 %
Maahanmuuttajille kohdistetut palvelut	191	7,8+7,8 = 15,6 %	22,8 %
Kuntoutuspalvelut	308	3,6+21,2 = 24,8 %	7,9 %
Hyvinvointi-, sosiaali- ja terveyspalvelut	58	5,4+7,1 = 12,5 %	23,2 %
Palkkatuki	479	5,7+20,5 = 26,2 %	5,9 %

Koko aineistosta työllistyneitä vakituisen työsuhteeseen oli 7 prosenttia ja määräaikaista 20,4 prosenttia. Yhteenlasketun keskiarvon 27,4 prosenttia ylittävät osuudet on työhaun valmennukseen ja tukemiseen liittyviin palveluihin osallistuneilla työkokeilijoilla (28,9%), sekä yrityksen perustamisen tukipalveluihin osallistuneilla (28,6 %). Työllistyneitä vakituisen työsuhteeseen on koko aineiston keskiarvoa suurempi osuus useassa ryhmässä, joka on huomionarvoinen seikka (merkitty keltaisella).

Koko aineistosta opintoihin oli päätynyt 14,4 prosenttia asiakkaista, tämän keskiarvon ylittävät osuudet ovat usealla ryhmällä: hyvinvointi-, sosiaali- ja

terveyspalveluihin osallistuneilla (23,2%), maahanmuuttajien palveluihin osallistuneilla (22,8 %), osaamisen kehittämiseen (18,9%) sekä uraohjaukseen osallistuneilla (17,1%) asiakkailla.

4.2 Työkokeilun vaikutusten tilastollinen tarkastelu

Työkokeilujen vaikutusten tilastollinen arviointi on haasteellista. Työkokeiluja käytetään erilaisissa asiakkaiden tilanteissa ja tarpeissa. Vaikka asiakkaiden pääsy työhön yleisille työmarkkinoille on päämäärä, välittömänä tavoitteena voi pitää tähän suuntaan vievää askelta, joka voi olla esimerkiksi palkkatuettu työ tai koulutus. Tulokset näkyvät vasta pitemmän ajan kuluessa ja riippuvat myös onnistumisesta palveluketjun myöhemmissä vaiheissa.

Tilastollisten vaikutusten havaitsemiseksi työkokeiluun osallistuneita pitäisi verrata kaltaisiinsa asiakkaisiin ja tutkia ero tavoitelluissa ja epätoivotuissa tuloksissa. Ihanteellisesti käytettävissä olisi koeasetelma, jossa osa taustaltaan ja tarpeiltaan samanlaisia asiakkaista ohjattaisiin työkokeiluihin ja osa samankaltaisista asiakkaista ei osallistu työkokeiluihin ja on kontrolliryhmä. Tällainen ei ole kuitenkaan mahdollista ja asiaa tutkitaan saatavilla olevan aineiston lähtökohdat huomioiden.

Näistä syistä vaikutusten analyysiin periaatteet ovat olleet seuraavat:

- Tarkastelemme vaikutuksia erikseen erilaisissa asiakasryhmissä. Olemme ottaneet tarkasteluun seitsemän toisistaan poikkeavaa työkokeiluja käyttävää asiakasryhmää, jotka eroavat työkokeilun tavoitteiden ja taustatekijöiden osalta toisistaan.
- Tutkimme työkokeilua ”kokeena”.
- Muodostamme asiakasryhmäkohtaisen vertailuasetelman, jossa verrataan työkokeiluun osallistuneita ja osallistumattomia. Koska todellinen koeasetelma ei ole mahdollista, käytämme vertaistamista, jossa työkokeiluissa olleille haetaan kokeiluun osallistumaton vastinpari, joilla olisi taustatekijöidensä puolelta ollut yhtä suuri todennäköisyys osallistua työkokeiluun mutta ei ole osallistunut. Asiakasryhmäkohtainen vaikutusten analysointi perustuu tällä tavoin vertaistamalla muodostetun kokeiluun osallistuneen toimenpideryhmän ja kontrolliryhmän vertailuun.

- Tulemina tarkastelemme, miten työnhaku on päättynyt. Toivottuja tulemia ovat työnhauksen päättymisen siihen, että asiakas on siirtynyt työhön avoimille työmarkkinoille tai opiskelemaan. Epätoivottu tulema on, että työnhaku jatkuu.

4.2.1 Tietoaineisto

Vaikutusten analyysi perustuu URA-järjestelmästä tehtyyn poimintaan:

- Käytettävissä oli aineisto kaikista työnhakijoista, jotka olivat työttöminä tai palveluissa ajankohtana 31.7.2016.
- Työkokeiluihin osallistuneiksi katsotaan työpaikalla tai työpajassa osallistuneet (toimenpidetunnus 20 ja 21). Rekrytointikokeiluihin (toimenpidetunnus 22) osallistuneita ei tarkastella eikä sisällytetä vertailuaineistoon.
- Vertailuaineistona ovat työttömät työnhakijat tai palveluissa olleet 31.7.2016, jotka eivät ole osallistuneet työkokeiluihin. He ovat voineet osallistua muihin palveluihin tai he eivät ole osallistuneet mihinkään palveluihin. Palveluihin osallistumattomat ovat voineet osallistua työkokeiluihin ennen tarkastelujaksoa.
- Tarkastelussa on vain Manner-Suomen TE-toimistojen (15 toimistoa) asiakkaat, sisältäen myös alueellisten työllisyyskokeilujen asiakkaat.

4.2.2 Asiakasryhmät

Asiakasryhmät muodostuvat tavoitteen ja taustatekijöiden suhteen samankaltaisista asiakkaista. Asiakasryhmät poikkeavat toisistaan eli asiakasryhmät ovat toisensa poissulkevia. Kaikki työkokeiluihin osallistujat eivät kuitenkaan kuulu tarkasteluihin asiakasryhmiin. Asiakasryhmät ovat siis eräänlaisia tyyppitapauksia. Ryhmät on esitelty taulukossa 10.

Taulukko 10. Tarkasteltavat asiakasryhmät

Asiakasryhmä	Kuvaus
Nuoret urasuunnan hakijat	<ul style="list-style-type: none"> • Alle 25-vuotiaat. • Koulutuksena on peruskoulu tai ylioppilastutkinto ts. asiakkailla ei ole ammatillista tutkintoa. • Työllistyminen vaatii osaamisen kehittämistä (henkilö on palvelulinja 2:n asiakas). • Työkokeilun tavoite on urasuunnittelu.
Työttömät työhön palaajat	<ul style="list-style-type: none"> • Työnhakijat, joiden työttömyys on kestänyt alle vuoden. • Ikä 25–54 vuotta. • Vähintään keskiasteen koulutus. • Palvelulinja 1 tai 2. • Työkokeilun tavoite on työhön paluu.
Alanvaihtajat	<ul style="list-style-type: none"> • Työnhakijat, joiden työttömyys on kestänyt alle vuoden. • Vähintään keskiasteen koulutus ja joilla olisi osaamisensa puolesta mahdollisuus työllistyä nykyisessä ammatissaan. • Palvelulinja 1. • Työkokeilulle asetettu tavoite urasuunnittelu.
lakkäävät työkokeilijat	<ul style="list-style-type: none"> • Ikä 55-vuotiaat tai enemmän. • Asiakkaan työllistyminen edellyttää osaamisen kehittämistä, joten asiakas on palvelulinja 2:lla. • Työkokeilutavoitteen tavoite joko urasuunnittelu tai työhön paluu.
Tukea tarvitsevat urasuuntaa hakevat kouluttamattomat	<ul style="list-style-type: none"> • 25–50-vuotiaat asiakkaat. • Ei ammatillista koulutusta. • Ei koskaan työssä tai pitkä aika työstä ja palvelulinja 3:n asiakas. • Tavoitteena urasuunnittelu.
Tukea tarvitsevat työhön palaavat koulutetut	<ul style="list-style-type: none"> • 25–50-vuotiaat asiakkaat. • Ammatillinen koulutus, ollut työssä aiemmin mutta yli vuosi on kulunut edellisestä työstä. • Katsottu tarvitsevan tukea työllistymiseen (palvelulinja 3:n asiakas). • Tavoite työhön paluu.
Kotoa työhön palaajat	<ul style="list-style-type: none"> • Edellisestä työstä yli kolme vuotta. • Ollut työttömyyttä edeltävän toiminnan perusteella kotona äitiys-, isyys tai vanhempainvapailla tai kotona. • Tavoitteena työhön paluu.

4.2.3 Vertailuryhmien muodostaminen

Vertailuryhmät on muodostettu asiakkaista, joilla on edellä kuvatut taustatekijät, mutta jotka eivät ole osallistuneet kokeiluihin ja siten heillä ei ole samoja tavoitteita (taulukko 11).

Taulukko 11. Työkokeiluihin osallistuneet asiakasryhmät ja työkokeiluun osallistumattomat vastaavat asiakkaat.

	Työkokeilussa	Vastaavat asiakkaat ei työkokeilussa	Työkokeiluun osallistuneiden osuus, %
Nuoret urasuunnan hakijat	2774	10345	21 %
Työttömät työhön palaajat	1860	21379	8 %
Alanvaihtajat	128	9977	1 %
läkkäävät työkokeilijat	66	1173	5 %
Tukea tarvitsevat urasuuntaa hakevat kouluttamattomat	330	6153	5 %
Tukea tarvitsevat työhön palaavat koulutetut	1695	8671	16 %
Kotoa työhön palaajat	230	2126	10 %

Vertailuryhminä työkokeilua käyttävät eniten nuoret urasuunnan hakijat ja työhön palaavat, pitkään työttömänä olleet.

Työttömistä tai palveluissa olevista työnhakijoista aineistomme poikkileikkauspäivänä 31.7.2016 (370 895 asiakasta) keskimäärin 13 prosenttia (47 080 asiakasta) oli osallistunut työkokeiluihin 26.11.2018 mennessä. Työkokeilujen käyttö on siis suhteellisen yleistä, pitkään työttömänä olleiden vähintään ammatillisen koulutuksen omaavien (16 %) ja varsinkin nuorten vailla ammatillista koulutusta olevien joukoissa 21 %). Sen sijaan alanvaihtajat määrittämiemme kriteerien mukaan on hyvin marginaalinen ryhmä. läkkäävät työkokeilijat on myös hyvin pieni ryhmä.

Kaiken kaikkiaan tarkastelumme asiakasryhmät edustavat 15 prosenttia työkokeiluihin osallistuneista. Tarkastelumme ulkopuolella on siis runsaasti asiakasryhmiä, jotka joko ikänsä, työttömyyden keston tai koulutustason vuoksi rajautuvat pois. Näennäisesti pientä osuutta selittää se, että iso osalla asiakkaita työnhaun aika on varsin lyhyt eikä työkokeilu nouse realistiseksi vaihtoehdoksi.

Lopputuloksena työnhaun päätyminen

Aineistossamme on tieto kokeiluun osallistuneiden tilanteesta 3, 6 ja 12 kuukautta työkokeilun päättymisestä. Tämä tieto perustuu asiakkaan työmarkkinastatukseen ja lisäksi työttömyyden päättymissykköödiin, joka mahdollistaa statusta tarkemman tilanteen määrittämisen. Hyödynnämmekin tätä työnhakijan tilannetta kuvaamaan

työnhakijoiden prosessia kohti työllistymistä yleisille työmarkkinoille. Tämä tarkastelu ei kuitenkaan tavoita täysin asiakkaan kannalta toivottua tulemaa. Työttömyys on voinut päättyä, mutta työnhaku jatkuu palveluissa tai väliaikaisessa työpaikassa. Tämän tiedon perusteella työkokeiluun osallistuneiden ja osallistumattomien vertailu olisi vaikeaa, koska vastaava tietoa tilanteesta ei työkokeiluun osallistumattomista voi luonnollisesti olla.

Vertailukelpoisena tulemana tarkastelemme työn haun päättymistä aineiston ajopäivään 26.11.2018 mennessä. Asetelma on mielekäs, koska kaikki henkilöt ovat olleet työttömiä tai palveluissa samaan aikaan 31.7.2016. Myönteisiä tavoiteltavia tulemia ovat työnhaun päättymisen siirtymiseen avoimille työmarkkinoille, siirtymisen opiskeluun (käytännössä TE-palveluiden ulkopuolelle ammatillisiin oppilaitoksiin ja korkeakouluihin, joskin hyvin vähäisessä määrin työnhakuja päättyy myös siirtymiseen valmennukseen tai opiskeluun TE-palveluiden puitteissa). Epätoivottu tulema on työnhaun jatkuminen 26.11.2018. Vaikka henkilö saattaa olla palveluissa tai työssä esim. osa-aikaisesti, ”vakaata” tilaa ei ole saavutettu ja työnhaku jatkuu.

Näennäiskoeasetelma

Kuten edellä toteisimme, asiakasryhmien jakaminen vertailuryhmiin ei ole kovin mielekästä vääristymän vuoksi. Ajan kuluessa työkokeiluihin voi valikoitua asiakkaita, jotka eivät ole onnistuneet pääsemään yleisille työmarkkinoille tai yleensä eteenpäin. Näin ei-työkokeilijoiden vertaisryhmään päättyy enemmän etenkin niitä, jotka ovat työllistyneet.

Esimerkkinä vääristymästä ryhmässä työttömät työhön palaajat: Työkokeiluihin osallistuneista vain 11 prosenttia oli 26.11.2018 mennessä työllistynyt ja työnhaku jatkui 78 prosentilla. Työkokeiluihin osallistumattomista 22 prosenttia oli työllistynyt ja työnhaku jatkui 48 prosentilla. Tällä perusteella olisi kuitenkin vaarallista tulkita, että työkokeilut olisivat tehottomia.

Asiakasryhmien ja vastaavien vertailuryhmien vertailuun rakensimme näennäisen koeasetelman. Kutsumme asetelmaa näennäiseksi koeasetelmaksi (usein tätä kutsutaan myös kvasikokeeksi), koska sitä ei toteuteta etukäteen määrätyn toimenpide- ja kontrolliryhmän välillä, jossa asiakkaat olisi jaettu satunnaisesti toimenpide- ja kontrolliryhmiin.

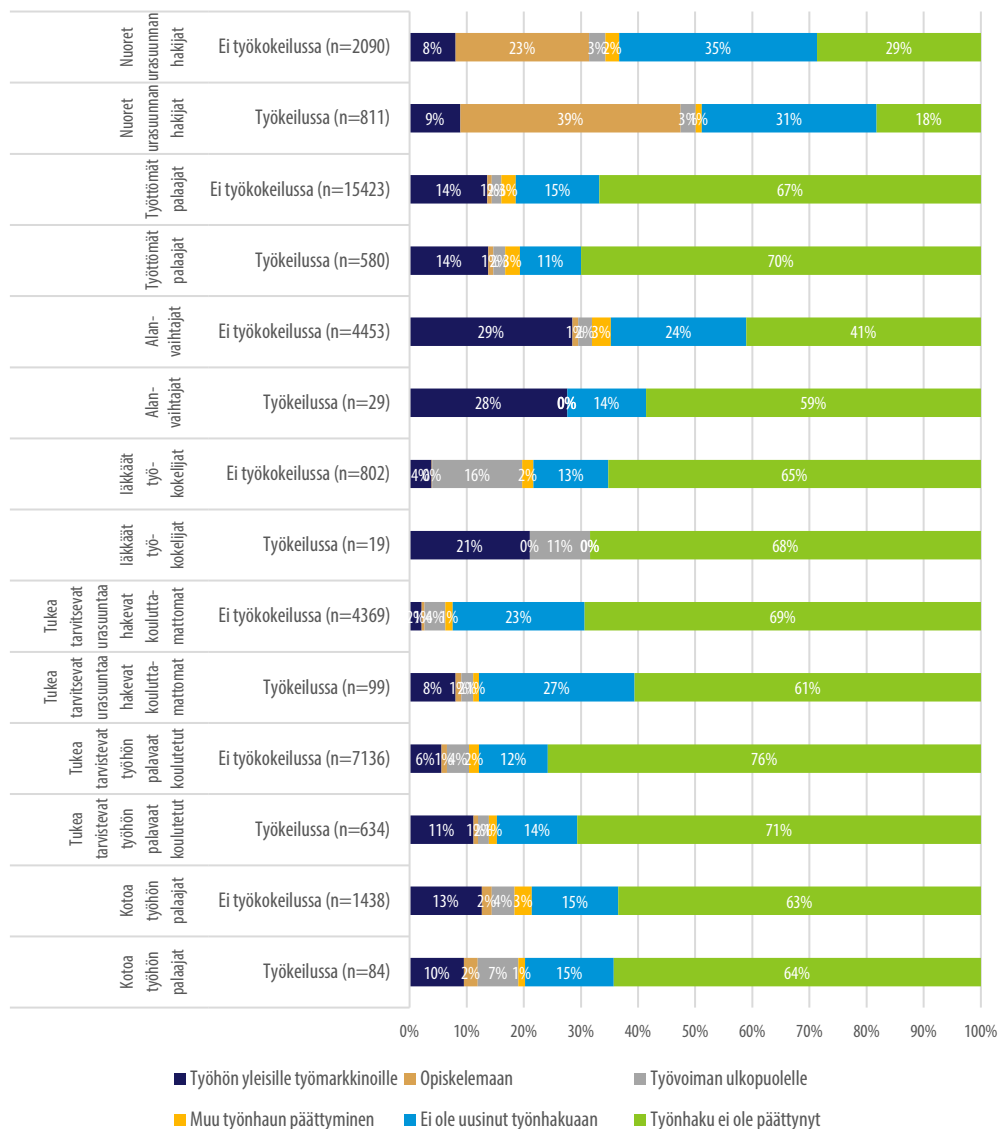
Kokeessa toimenpiteenä on työkokeilu, johon henkilö on osallistunut vuoden kestävällä koejaksolla 31.7.2016–31.7.2017. Kokeilut ovat kuitenkin päättyneet viimeistään 31.7.2017. Vertailuryhmän henkilöt ovat voineet osallistua muihin palveluihin tai olla osallistumatta. Aineistossa ei ole myöskään niitä, jotka ovat olleet työkokeilussa 31.7.2017 jälkeen. Työkokeiluun osallistuneilla on voinut olla useita työkokeilujaksoja ja työkokeilut ovat voineet alkaa jo ennen jakson alkua 31.7.2016.

Analyysissämme tarkastelemme jokaisessa asiakasryhmässä ja vertailuryhmässä vain henkilöitä, joiden työnhaku jatkuu 31.7.2017. Näin aineistossa ei ole mukana niitä, jotka ovat työllistyneet, siirtyneet opiskelemaan tai muulla tavoin päättäneet työnhau.

Asetelma ei erottele täysin puhtaasti työkokeiluun osallistuneita ja osallistumattomia, sillä vertailuryhmän asiakas on voinut olla työkokeiluissa ennen 31.7.2016. Tulemien osalta emme tiedä, onko tavoitetta saavutettu – urasuuntaa työkokeiluilla hakenut todella päätyntä työhön tai opiskelemaan haluamalleen alalle.

Tämä rajausta karsii merkittävän määrän sekä työkokeiluihin osallistuneista asiakkaista. Erityisesti ryhmiin nuoret urasuunnan hakijat, työttömät palaajat ja tukea tarvitsevat työhön palaavat koulutetut jää kuitenkin useita satoja asiakkaita, mikä mahdollista mielekkään vertailun. Muiden ryhmien osalta vertailun tulokset lähinnä suuntaa antavia ja iäkkäiden työkokeilijoiden osalta työkokeiluun osallistuneiden ryhmän on supistunut niin pieneksi, että tuloksiin pitää suhtautua varauksellisesti.

Kuvassa 18 vertaillaan työkokeiluun osallistuneita vertaisiinsa edellä kuvatussa näennäiskoeasetelmassa. Nuorten urasuuntaa hakevien ryhmässä työkokeiluun osallistuneiden tulokset ovat selvästi parempia kuin työkokeiluun osallistumattomien. Työkokeiluun osallistuneet ovat lähteneet selvästi useammin opiskelemaan ja heidän osaltaan työnhaku on selvästi harvemmin jatkunut 26.11.2018 asti. Myös vaikeassa asemassa olevien työhön palaavien ja tukea tarvitsevien kouluttamattomien ryhmissä eli PL3:n asiakkaille (tukea tarvitsevat kaksi ryhmää) työkokeilut osoittavat selvästi parempia tuloksia kuin työkokeiluihin osallistumattomilla. Yleisille työmarkkinoille työllistyneiden osuus on useita prosentteja suurempi ja työnhakua jatkavien osuus selvästi pienempi. Nämä erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä.



Kuva 18. Vertailu työkokeiluun osallistuneet ja osallistumattomat, työnhaun päättyminen 26.11.2018 mennessä.

Sen sijaan työttömien työhön palaavien (palvelulinja 1 tai 2), alanvaihtajien ja kotoa työhön palaavien ryhmissä ei voida näin tarkasteltuna osoittaa työkokeilujen olevan yhteydessä vertailuryhmään nähden parempiin tuloksiin. Tätä saattaa selittää se, että vertailuryhmässä käytetään runsaasti muita palveluita, jotka ovat lähempänä

työelämää ja työkokeilijat lähtevät ikään kuin takamatkalta. Ryhmässä työttömien työhön palaavien koeasetelmaamme perustuvan vertailun tulos poikkeaa kuitenkin selvästi myönteisesti tämän kappaleen alussa esittämästämme esimerkistä ilman koeasetelmaa tehdystä vertailusta. Alanvaihtajien osalta vertailuasetelma on erityisen ongelmallinen. Alanvaihtajienhan täytyy nimenomaan hankkia osaamista uudelta alalta ja tämä prosessi voi olla kesken. Vertailuryhmänä on kuitenkin asiakkaat, joiden oletetaan osaamisensa puolesta vastaavan työmarkkinoiden tarpeita eikä vastaavaa sisäsyntyistä tarvetta uudistua alanvaihdon myötä ole.

Ryhmiä ei ole vielä vertaistettu (ts. muodostettu asiakastasolla pareja, jotka vastaavat taustatekijöiltään toisiaan).

4.2.4 Vertaistaminen

Teimme tarkastelun kolmelle suurimmalle asiakasryhmälle vertaistamalla. Jokaiselle työkokeilussa olleelle haettiin vastinpari vertailuryhmästä. Vastinparin hakeminen perustui taustatekijöihin, joita ovat ikä, sukupuoli, työttömyyden ja työnhaun kesto kokeilujaksoon mennessä, TE-toimisto, henkilön kieli (kotimainen tai muu), kansalaisuus (ryhmiteltynä viiteen ryhmään), aika aikaisemmasta työstä, onko henkilö ollut työssä työttömyyttä edeltävän toimintaa kuvaavan koodin perusteella, koulutuso, se onko henkilöllä työnhakua haittaavaa sairaus tai vamma¹⁴. Oletuksemme on, että jos nämä taustatekijät vakioidaan, työnhakijoiden osallistuminen työkokeiluun samassa asiakasryhmässä on satunnaista eikä valikoitumista tapahdu¹⁵.

Käytimme menetelmänä propensity score-vertaistamista, jossa vastinparin hakeminen perustuu todennäköisyyteen, joka työnhakijalla on osallistua työkokeiluun. Tämä todennäköisyys laskettiin em. taustatekijöiden pohjalta käyttäen logistista

14 Tarkastelimme myös asiakkaan ammattia. Koska ammatteja on hyvin suuri määrä, niitä ei voi sellaisenaan ottaa vertaistamiseen. Keräsimme työvoimahallinnon tilastoista tiedon eri ammattien (3-numeroinen koodi) nopeasti (alle 1 kk) tai hitaasti (yli 12 kk) työttömyyden päättävien osuudet. Vertaistamisen yhteydessä tekemämme analyysi osoitti, ettei ammattien nopeasti tai hitaasti työttömyyden päättävien osuudella ollut yhteyttä työkokeiluihin osallistumiseen ryhmissämme. Syynä tähän on todennäköisesti se, että ryhmät itsessään heijastavat työnhaun vaikeutta ja ryhmiin on valikoitunut asiakkaat niistä ammateista, joissa ollaan pitkään työttömiä.

15 Tämä kriittinen ehto ei pidä välttämättä, jos työnhaku on lyhyt. Jos esimerkiksi nuorella henkilöllä on tiedossa työpaikka tai opiskelupaikka, hän ei ole todennäköisesti halukas osallistumaan työkokeiluun. Toisaalta hän siirtyy pois työnhausta nopeasti. Tämän vuoksi asetimme vuoden näennäiskoejakson. Oletamme että vuoden jakson jälkeen yhä työttömänä olleilla työnhakijoilla osallistuminen työkokeiluihin on ollut satunnaista, kun taustatekijät on otettu huomioon.

regressioanalyysiä. Asetimme vastinparien hakuun vaatimuksia, jonka mukaan vastinparien todennäköisyys osallistua työkokeiluihin ei saanut poiketa enempää kuin 2 prosenttia.

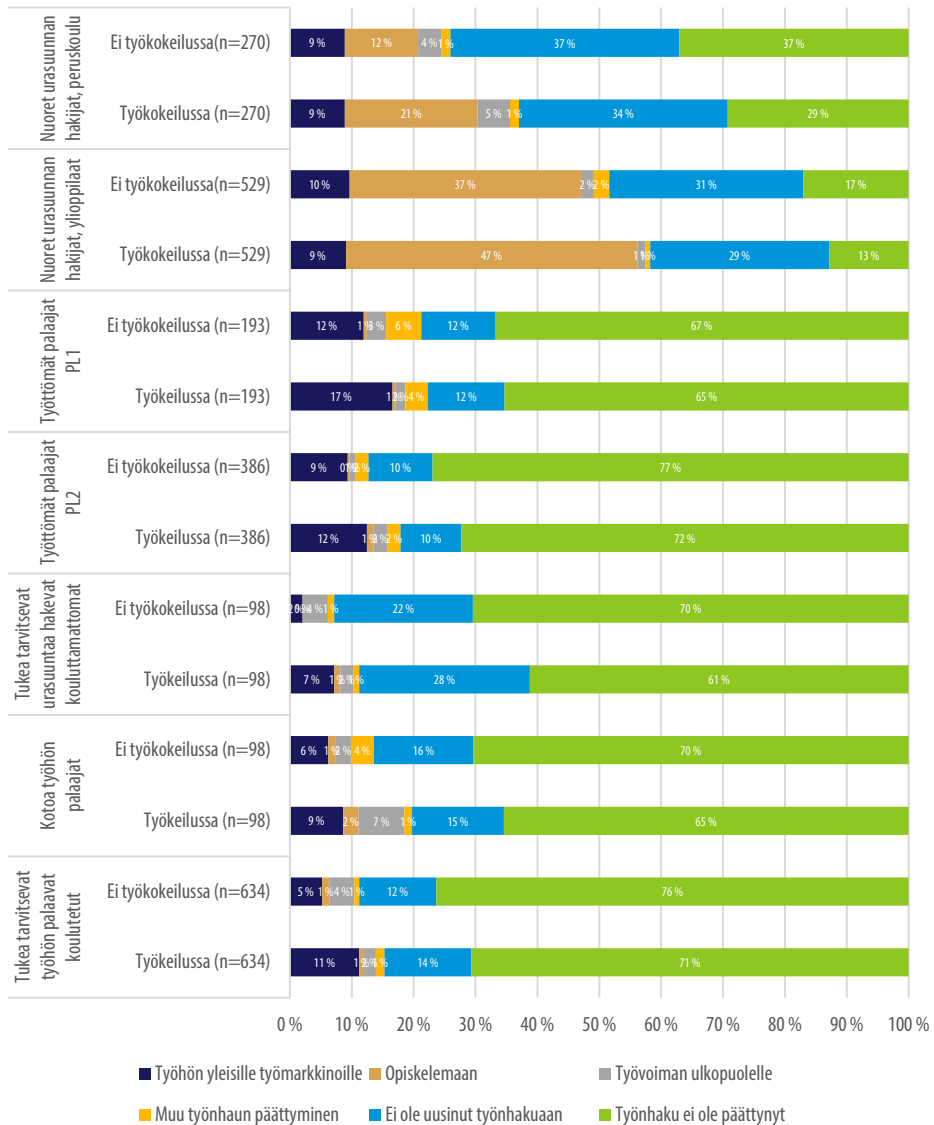
Kuva 19 esittää tulokset vertaistamisen jälkeen toimenpideryhmässä työkokeiluun osallistuneet ja kontrolliryhmässä osallistumattomat. Urasuuntaa hakevia nuoria tarkasteltiin erikseen kahtena alaryhmänä: vain peruskoulun suorittaneet ja ylioppilastutkinnon suorittaneet (ts. emme sallineet vain peruskoulun suorittaneille vastinparia ylioppilastutkinnon suorittaneiden joukosta tai päin vastoin). Yleisille työmarkkinoille siirtymisen osalta ei työkokeiluun osallistuneiden ja verrokkien välillä ollut eroa, mutta merkittävä ero näkyy opiskelemaan siirtyneiden osuudessa. Tämä suuri ero antaa vahvaa näyttöä sille, että työkokeilut ovat auttaneet nuoria vailla ammattia hakeutumaan koulutukseen. Kun opiskelemaan on lähtenyt työkokeiluun osallistuneista suuri osuus, työnhakuaan jatkaneiden osuus on vastaavasti pienempi kuin työkokeiluun osallistuneilla.¹⁶

Työhön palaavat työttömät on eritelty palvelulinjoittain. Tulokset työllistymisen osalta ovat jonkin verran parempia työkokeiluun osallistuneiden joukossa ja vaikka erot työllistymisessä eivät ole kuin 5 prosenttia palvelulinjalla 1 ja 3, palvelulinjalla 2 ne ovat kuitenkin tilastollisesti merkitseviä. Työkokeiluun osallistuneet työllistyvät siis hieman todennäköisemmin kuin kaltaisensa.

Palvelulinjan 3 osalta aiemmin esitetty tulos selvästi paremmasta työllistymisestä pitää myös vertaistamisen jälkeen. Ero työllistymisessä on noin kaksinkertainen. Varsinaista taikakeinoa työkokeilu ei kuitenkaan tarjoa, sillä koeasetelmassa työkokeiluun osallistuneen todennäköisyys työnhaun jatkumiseen 26.11.2018 (71 %) oli lähes seitsemän kertaa todennäköisempää kuin se, että henkilö olisi työllistynyt (11 %)¹⁷.

16 Vertaistaminen ei ota huomioon tuntemattomia tekijöitä, kuten työnhakijan opiskelumotivaatiota ennen työkokeilua. On toki mahdollista, että työkokeiluihin osallistuneilla on suurempi motivaatio opiskeluun kuin työkokeiluun osallistumattomilla ja he olisivat joka tapauksessa hakeutuneet opiskelemaan ilman työkokeilua.

17 Kun otetaan huomioon, että osa henkilöistä on työllistynyt näennäiskokeen aikana 1.8.-31.7., todennäköisyys sille, että tähän asiakasryhmään kuuluneen asiakkaan työnhaku päättyy työllistymiseen yleisille työmarkkinoille on 13 prosenttia ja todennäköisyys työnhaun jatkumisille on 63 prosenttia. Jos henkilö osallistuu työkokeiluun hän mahdollisuutensa työllistyä on noin 1/5.



Kuva 19. Suurimpien asiakasryhmien työnhaun päättymissyyt, työkokeiluun osallistuneet ja vertaisryhmät, vertaistettu analyysi.

Ryhmien ”työttömät palaajat” palvelulinjoilla 1, 2 ja 3 ovat koulutettuja pitkään työtöminä olleita, joten palvelulinjojen välisiä eroja selittää heidän kykynsä työllistyä yleisille työmarkkinoille, joka on määrännyt heidän palvelulinjansa. Onkin yllättävää, että palvelulinjan 2 ja 3 kokeiluun osallistuneiden tuloksissa ei ole juurikaan eroa. Tässä suhteessa työkokeiluun osallistujien työnhaun päättymisen poikkeaa työkokeiluun osallistumattomista, joilla työllistyneiden osuuden eroavat selvästi.

Kuvassa 19 on myös ryhmät ”tukea tarvitsevat kouluttamattomat” ja ”kotoa töihin palaavat”. Näissä ryhmissä tulokset ovat samansuuntaisia kuin isommissa asiakasryhmissä, mutta pienten asiakasmäärien vuoksi ne eivät ole tilastollisesti merkitseviä. Kuvaan ei otettu alanvaihtajia ja iäkkäitä työkokeilijoita, koska ryhmät olivat alun perinkin pieniä vertaistamiseen.

Tulosta voi pitää jopa yllättävän hyvänä, sillä vertailuryhmässä on muihin lähempänä työelämää oleviin palveluihin osallistuneita. Tulos ei kerro kuitenkaan työkokeilun ja muiden palveluiden yleisestä tuloksellisuudesta vaan työkokeilun sopivuudesta asiakasryhmiin ja tilanteisiin, jotka nähdään.

Vertaistamisen sivutuloksena syntyi tietoa siitä, miten työkokeiluun osallistuneet ja työkokeiluihin osallistumattomat ovat eronneet toisistaan asiakasryhmissä. Taulukko 12 esittää tekijät, joilla oli tilastollisesti merkitsevä yhteys työkokeiluun osallistumiseen koeaineistossamme. Koska asiakasryhmiä on useita ja ne ovat varsin pieniä, jotkin tekijät voivat nousta esiin sattumalta. Yleinen havainto eri asiakasryhmistä on, että työttömyyden pitempi kesto on yhteydessä työnhakijan pienempään todennäköisyyteen osallistua työkokeiluihin. Tälle voi olla luonnollinen selitys, sillä tarkastelemme tässä asiakkaita, jotka ovat olleet työnhakijoina vähintään vuoden. Asiakkaat ovat mahdollisesti olleet jo muissa palveluissa, jolloin kiinnostus työkokeiluun on saattanut vähentyä.

Naiset osallistuvat todennäköisemmin työkokeiluihin kuin miehet, mikä on todettu jo aiemmin. Alueiden välillä on myöskin eroja. Säännöllisesti ryhmästä toiseen Hämeen ELY-alueen asiakkailta on muita alueiden asiakkaita suurempi todennäköisyys osallistua työkokeiluihin, mikä kertoo siitä, että työkokeilut ovat Hämeessä vahvemmin käytössä kuin muilla alueilla. Koodi ”työssä ennen työnhakua” viittaa työttömyyttä edeltävään toimintaan. Työhön paluun ryhmissä työnhakijat ovat oletuksellisesti olleet työssä ennen työnhakua, koska eihän muuten voi palata työhön. Kuitenkin vain osalla on tämä merkintä ja tällä merkinnällä on yhteys osallistumiseen kokeiluihin. Emme tunne tarkkaan tämän koodin käyttöä, mutta epäilemme, että merkintä syntyy tyypillisesti alkuhaastatteluissa tai prosessissa, kun asiakasta haastatellaan, häneen kiinnitetään huomiota ja hänen taustansa tulee päivitettyä. Tällöin hän on saattanut ohjautua muiden palveluiden piiriin.

Taulukko 12. Työkokeiluihin osallistumista lisäävät ja vähentävät tekijät asiakasryhmissä.

	Lisää todennäköisyyttä osallistua työkokeiluun	Vähentää todennäköisyyttä osallistua työkokeiluun
Nuoret urasuunnan hakijat, peruskoulu	Lappi	Työttömyyden kesto Koodi "töissä ennen työnhakua" Kansalaisuus Afrikka ja Lähi-Itä Kansalaisuus muut maat
Nuoret urasuunnan hakijat, yliopilaat	Nainen Pohjois-Karjala	Työttömyyden kesto Koodi "töissä ennen työnhakua" Etelä-Savo
Työttömät palaajat PL1	Nainen Varsinais-Suomi Pohjois-Savo Pohjois-Pohjanmaa Lappi Satakunta Etelä-Pohjanmaa	Kotimainen kieli Ikä poikkileikkauspäivänä Koulutus ylempi alempi-aste Koulutus ylempi korkea-aste Edellisestä työstä alle 3 v poikkileikkauspäivään
Työttömät palaajat PL2	Nainen Kansalaisuus Muu Eurooppa (ml. Venäjä) Lappi Satakunta Häme	Koodi "töissä ennen työnhakua" Koulutus ylempi korkea-aste
Tukea tarvitsevat urasuuntaa hakevat kouluttamattomat	Nainen Kotimainen kieli Pohjois-Savo Pohjois-Karjala Lappi Häme	Työttömyyden kesto
Tukea tarvitsevat työhön palaavat koulutetut	Häme	Työttömyyden kesto Kotimainen kieli Kaakkois-Suomi Etelä-Savo Pohjois-Savo Pohjois-Karjala Pohjois-Pohjanmaa
Kotoa työhön palaajat	Kotimainen kieli Kainuu Häme Koulutustaso alempi perusaste	Työttömyyden kesto Työhaun kesto

4.3 Työkokeilut asiakasryhmissä

Tässä luvussa tarkastelemme työkokeiluja edelleen edellä mainittujen asiakasryhmien kautta. Tältä osin analyysi ei perustu vertaistamiseen, koska vertailuryhmän asiakkaat eivät ole osallistuneet kokeiluihin. Esittelemme analyysin yhteydessä myös, kuinka ryhmien kokeilujen vaikutukset eroavat toisistaan 3, 6 ja 12 kuukautta työkokeilun jälkeen.

4.3.1 Asiakasryhmien kokeilujen poikkeavuus

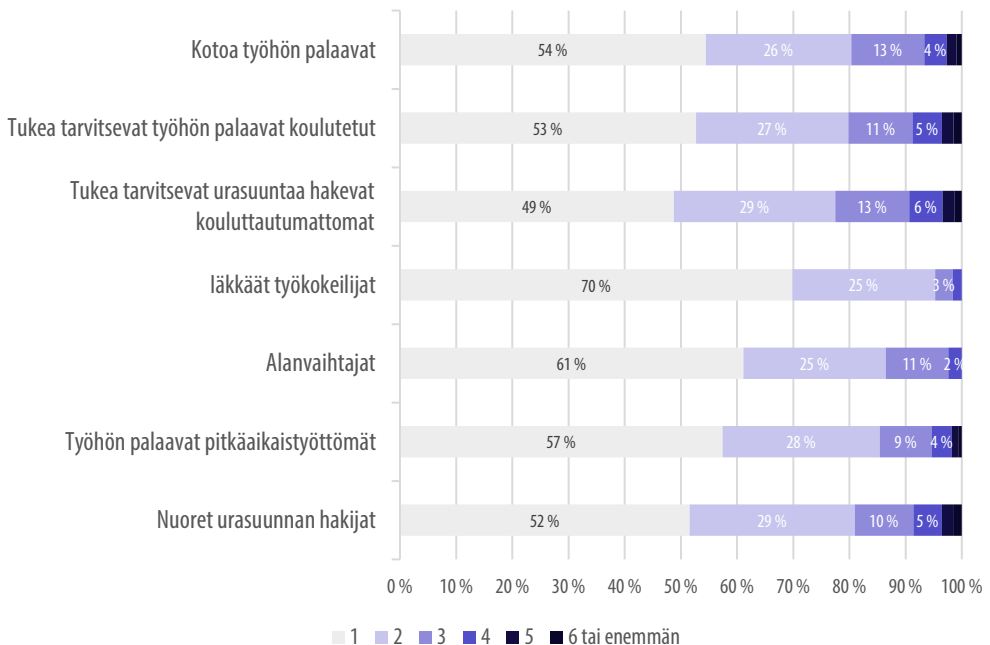
Ensin on tarkasteltu kokeiluun osallistuneiden tilannetta ensimmäisen kokeilun jälkeen. Tämä tarkastelu ei perustu vertailuun työkokeiluihin osallistumattomien kanssa. Mukana tarkastelussa ovat kaikki työkokeiluihin osallistuneet.

Työkokeilun keston suhteen asiakasryhmät poikkeavat varsin vähän. Taulukko 13 esittää työkokeilujen keskimääräisen keston asiakasryhmissä. Keston keskiarvo on ryhmissä 70–77 päivää. Ainoa tilastollisesti merkitsevä, mutta ei kovin oleellinen ero, on nuorten urasuunnan hakijoiden ja työhön palaavien työttömien välillä. Työkokeilujen keston hajonta on kuitenkin suurta. Tyypillistä on tasakuukausien pituiset työkokeilut, joista erityisesti yhden ja kolmen kuukauden työkokeilut ovat kaikkien tyypillisimpiä.

Taulukko 13. Työkokeilujen keskimääräinen kesto asiakasryhmittäin päivissä ilmoitettuna.

Asiakasryhmä	Työkokeilun keston keskiarvo	Keskihajonta	N
Nuoret urasuunnan hakijat	74,4	44,7	2662
Työhön palaavat pitkäaikaistyöttömät	69,9	44	1801
Alanvaihtajat	76,7	44,9	126
lääkkäät työkokeilijat	73,7	43,3	63
Tukea tarvitsevat urasuuntaa hakevat kouluttautumattomat	73,9	48,3	320
Tukea tarvitsevat työhön palaavat koulutetut	72,6	45,8	1639
Kotoa työhön palaavat	70,2	42,2	224

On tyypillistä, että työkokeiluja on yhdellä henkilöllä useita. Kuva 20 esittää työkokeiluihin osallistuneiden määrää asiakaskohtaisesti. Osa asiakkaista on ollut työkokeiluissa jo ennen tarkastelumme alkua 31.7.2016. Tämän vuoksi on hyvin oletettavaa, että suurimmalla osalla asiakkaista työkokeiluja on useampia kuin yksi, vaikka yksi kokeilu on todennäköisesti yleisin määrä. Ryhmien välillä ei ole myöskään kokeilujen määrän osalta merkittäviä eroja. Pienessä ryhmässä ”iäkkäät työkokeilijat” on selvästi yleisempää, että on yksi työkokeilu, etenkin kun verrataan tukea tarvitseviin urasuuntaa hakeviin kouluttamattomiin, joille ovat erityisen tyypillisiä useat työkokeilut.



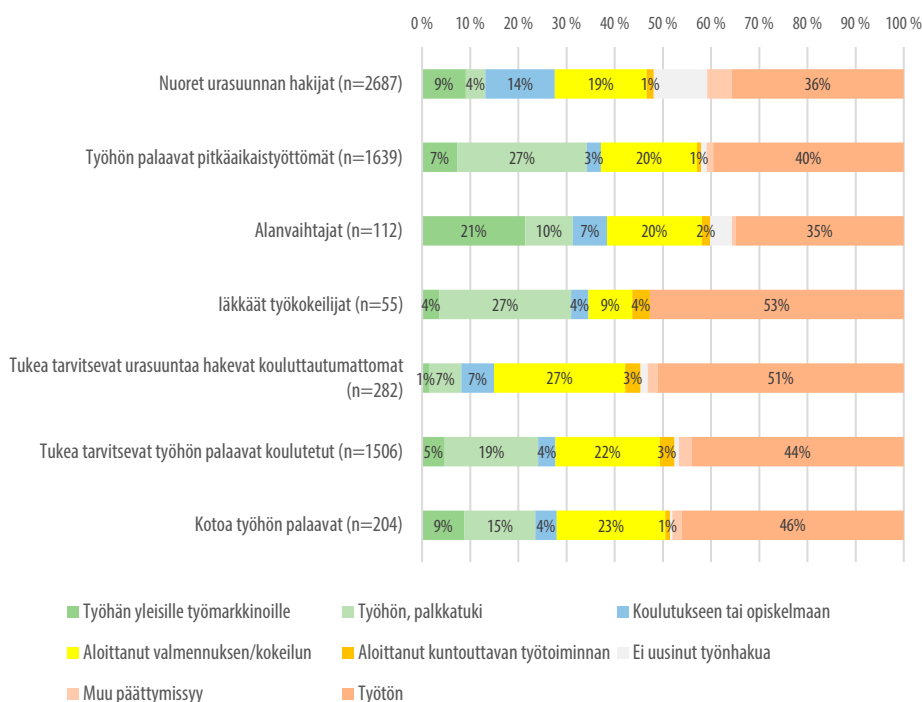
Kuva 20. Työkokeilujen lukumäärä asiakasryhmittäin.

Jos työkokeiluja on useita, ne muodostavat tyypillisesti sarjan, jossa eri työkokeilujaksot seuraavat toisiaan tiiviisti. Yli 40 prosenttia työkokeilua seuraavista työkokeiluista on sellaisia, jotka käynnistyvät seuraavana päivänä. Vain noin joka neljännessä seuraavassa työkokeilussa on yli kuukauden väli. Joskus uusi kokeilu voi alkaa ennen kuin seuraava on päättynyt eli edellinen kokeilu on keskeytynyt. Asiakasryhmien välillä ei ole tässäkään suhteessa kovin merkittäviä eroja. Nuorille urasuuntaa hakeville pitemmät välit ovat jonkin verran tyypillisempiä. Työkokeilujen linkittyminen toisiinsa liittyy siihen, että työkokeilun keskeyttäminen on erittäin hankala

prosessi, ja TE-toimiston asiantuntijoiden mukaan sopimus tehdään mieluummin lyhyeksi aikaa ja uusitaan, mikäli osapuolet haluavat jatkaa.

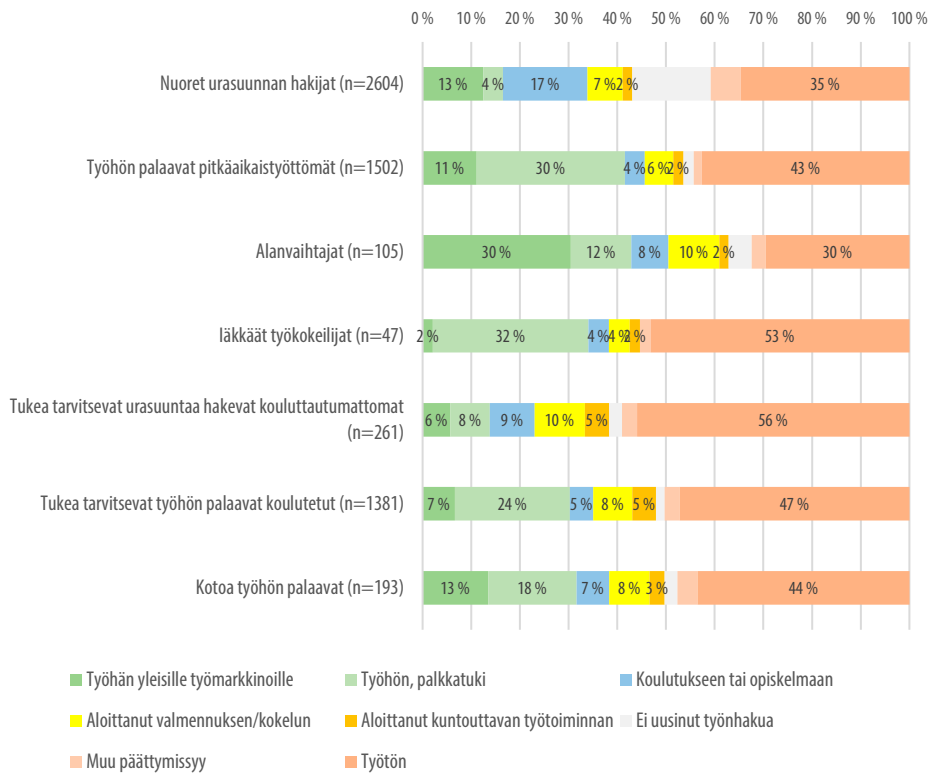
Kuvat 21, 22 ja 23 esittävät työnhakijoiden tilannetta 3, 6 ja 12 kuukautta työkokeilun jälkeen. Tieto erilaisista tilanteista on tarkka, ja se on tiedossa työttömyyden päättymissyykoodin tasolla. Mutta monet tilanteet ovat harvinaisia. Tästä syystä johtuen koodeja on yhdistetty. Koulutuksen ja opiskelemaan siirtyminen sisältää työvoimakoulutuksen, omaehtoisen opiskelun ja siirtymisen opiskelijaksi TE-palveluiden ulkopuolelle ammatillisen tai yleissivistävään koulutukseen. Ryhmä ”muu päättymissyy” sisältää siirtymisen työelämän ulkopuolelle ja harvinaisen siirtymisen työhakuun EU-maihin. Työtön sisältää lomautukseen ja erittäin harvinaisen lyhennetyn työajan.

Kuvissa tulemat on järjestetty niin, että valmennusta ja työkokeiluja kuvaava keltainen tulema on eräänlainen vedenjakaja. Sen vasemmalla puolella ovat tulemat, joiden voi katsoa olevan edistymistä kohti työllistymistä yleisille työmarkkinoille. Oikealla puolella ovat tulemat, jotka kuvaavat, ettei muutosta ole tapahtunut tai siitä ei ole tietoa.

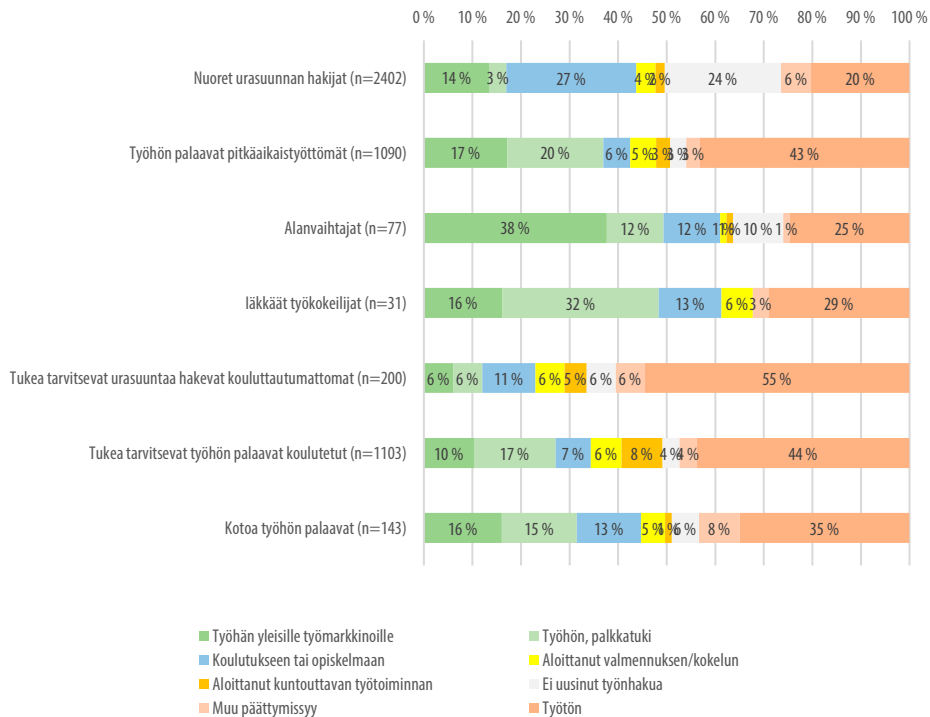


Kuva 21. Työkokeiluihin osallistuneiden tilanne 3 kuukautta ensimmäisen työkokeilun jälkeen asiakaskasryhmittäin.

TYÖKOKEILU TE-TOIMISTON PALVELUNA



Kuva 22. Työkokeiluihin osallistuneiden tilanne 6 kuukautta ensimmäisen työkokeilun jälkeen asiakaskasryhmittäin.



Kuva 23. Työkokeiluihin osallistuneiden tilanne 12 kuukautta ensimmäisen työkokeilun jälkeen asiakaskasryhmittäin.

Tarkasteltaessa tilannetta 12 kuukauden kuluttua ensimmäisestä työkokeilusta, työllistymisen osalta paras tilanne on alanvaihtajien osalta, joista 38 prosenttia on työllistynyt yleisille työmarkkinoille ja lisäksi noin neljännes (24 %) kehittää osaamistaan palkkatuetussa työssä tai koulutuksessa. Tulos ei kerro, kuinka iso osa on todella vaihtanut alaa. Tulos heijastaa sitä, että lyhyehkön aikaa työttömänä olleiden palvelulinjan 1 asiakkaina tällä ryhmällä on lähtökohtaisesti ollut parhaat edellytykset työllistyä. Vaikka suunta on selvä, on tuloksissa kuitenkin otettava huomioon, että ryhmä on varsin pieni ja sattuman vaikutus suuri.

Toinen ryhmä, jossa on tapahtunut selvää edistymistä, on nuoret urasuunnan hakijat, joilla yleisin tulos on päätyminen koulutukseen 27 prosentilla ja 14 prosentilla työhön. Tulokset ovat todellisuudessa todennäköisesti vieläkin paremmat, sillä tälle ryhmälle on erityisen tyypillistä, että työnhakua ei uusita, ts. työttömyys on päättynyt tilanteeseen, jossa henkilö ei ole osallistunut velvoittavaan toimenpiteeseen. Tämän taustalla lienee usein työpaikan saamisen tai siirtyminen oppilaitoksen

tarjoamaan koulutukseen. Näissä ryhmissä myös edistyminen tarkastelukohtien 3 kk, 6 kk ja 12 kk on selvää. Koska myös palvelua käytetään paljon, se vaikuttaa olevan ainakin tarpeen perusteella oleellinen palvelu.

Ryhmän ”iäkkäät työkokeilijat” osalta tulokset ovat myönteisiä, mutta niitä voidaan pitää korkeintaan suuntaa antavina, koska ryhmä on ollut hyvin pieni. Työhön palaavien osalta muutokset ovat varsin vähäisiä tarkastelukausten välillä. Poikkeuksena on kotoa työhön palaavien ryhmä, jossa ryhmän asiakkaissa on selvä muutos kohti yleisiä työmarkkinoita. Heikoin tilanne on tukea tarvitsevilla urasuuntaa hakevilla kouluttamattomilla, joista 55 prosenttia on työttömiä vuoden kuluttua ja noin neljänneksen 23 prosentin voi katsoa edistyneen kohti työmarkkinoita. Tilanteen vertailu 3, 6 ja 12 kk välillä kertoo, että tässä ryhmässä edistyminen ajan kuluessa on vähäistä.

Tulokset heijastavat pääosin ryhmien yleisiä piirteitä ja mahdollisuuksia edetä kohti yleisiä työmarkkinoita eivätkä kerro suoraan työkokeilujen erillisvaikuttavuutta. Kuten aiemmin tuloksista on nähty, pienetkin muutokset johtavat kohti parempaa työllistymistä ja työnhaun päättymistä työkokeiluun osallistumattomiin verrokkiehin nähden.

Virta kohti yleisiä työmarkkinoita ei ole kuitenkaan suoraviivainen. Teimme tarkastelun ryhmässä työttömät työhön palaajat asiakkaiden 3 kuukauden ja 6 kuukauden tilanteen (taulukko 14) ja 12 kuukauden tilanteen välillä (taulukko 15). Taulukoiden rivinä on työnhakijoiden aiempi tilanne ja sarakkeina myöhempi tilanne. Kuten odotettua, on polun mukainen palkkatuki yleinen vaihe yleisille työmarkkinoille työllistymiseen, mutta prosessit ovat pitkiä. Suurin osa palkkatuetussa työssä olevista on edelleen palkkatuetussa työssä ja työllistymisen sijaan yleisimmin palkkatuetusta työtä seuraa työttömyys. Taulukot kertovat, että yleisille työmarkkinoille tullaan monesta tilanteesta ja työttömyys on näistä yleisin. Virtoja on myös takaisinpäin. Yleisiltä työmarkkinoilta noin viidennes on palannut työttömäksi seuraavaan tarkastelujaksoon mennessä.

Taulukko 14. Työhönpalajaat, virta tilanteesta 3 kuukautta työkokeilun jälkeen 6 kuukautta työkokeilun jälkeen.

		n	Tilanne 6 kk							
			Yleisille työmarkki- noille	Palkkatuki	Koulutus	Työkokeilut	Kuntouttava työtoiminta	Ei uusinut työnhakua	Muu päättä- missyy	Työtön
n		1504	167	458	61	88	32	32	24	642
Tilanne 3 kk	Yleisille työmarkkinoille	112	75%	2%	1%			3%		20%
	Palkkatuki	414	2%	88%	0%	0%		1%		9%
	Koulutus	43	12%		77%			2%		9%
	Työkokeilut	293	10%	17%	2%	16%	2%	1%	1%	52%
	Kuntouttava työtoiminta	13					85%			15%
	Ei uusinut työnhakua	18						100%		
	Muu päättymissyy	20		5%			5%	5%	60%	25%
	Työtön	591	7%	7%	3%	7%	3%	1%	1%	71%

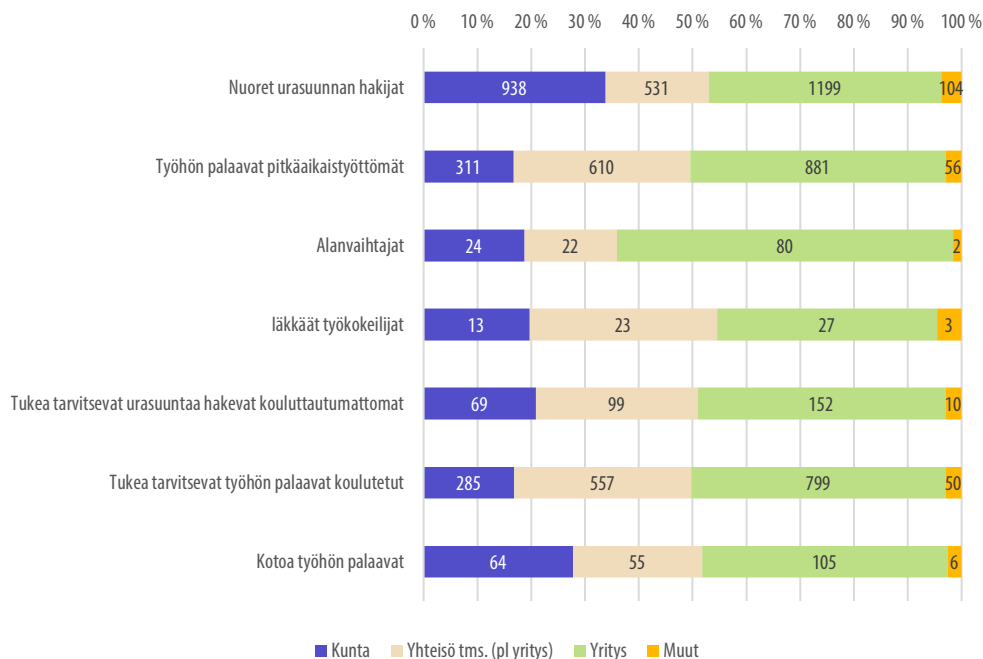
Taulukko 15. Työhönpalaajat, virta tilanteesta 6 kuukautta työkokeilun jälkeen 12 kuukautta työkokeilun jälkeen.

		n	Tilanne 12 kk							
			Yleisille työmarkkinoille	Palkkatuki	Koulutus	Työkokeilut	Kuntouttava työtoiminta	Ei uusinut työnhakua	Muu päättymissy	Työtön
n		1092	187	217	60	58	32	36	31	471
Tilanne 6 kk	Yleisille työmarkkinoille	124	74%	2%	1%	1%	1%	4%		18%
	Palkkatuki	334	10%	46%	2%	2%		3%	1%	36%
	Koulutus	50	12%		52%	6%				30%
	Työkokeilut	57	14%	19%	9%	12%	5%	2%		39%
	Kuntouttava työtoiminta	18	6%	11%			56%		6%	22%
	Ei uusinut työnhakua	26	8%	4%	8%			62%		19%
	Muu päättymissy	18				6%	6%		72%	17%
	Työtön	465	9%	10%	4%	8%	4%	1%	3%	60%

4.3.2 Kokeilupaikan merkitys

Tarkastelimme myös sitä, eroavatko kokeilupaikat toisistaan. Kolme suurinta työ- kokeilujen paikkaa ovat kunnat, yhteisöt ja yritykset. Ryhmä ”muut” sisältää valtion työpaikat, kuntayhtymät ja yksityiset elinkeinonharjoittajat.

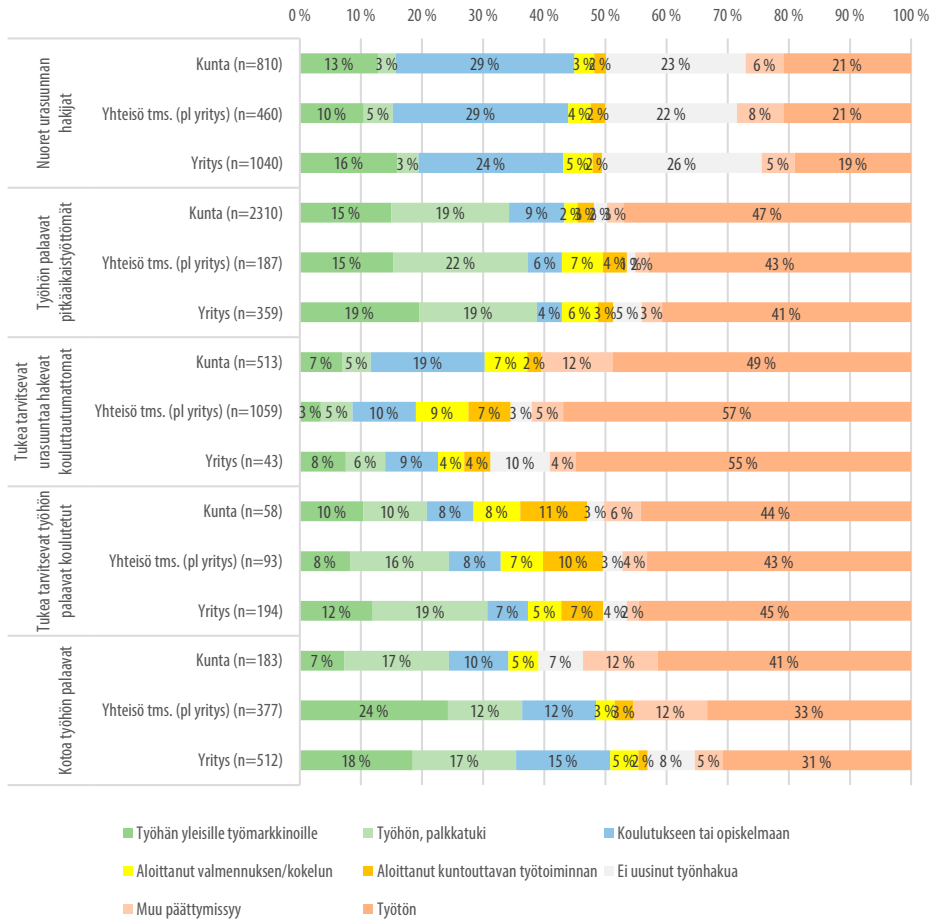
Kuva 24 esittää työkokeiluihin osallistuneiden ensimmäisten työkokeilujen määrän asiakasryhmittäin. Ryhmä ”nuoret urasuunnan hakijat” poikkeavat selvästi muista siten, että yhteisöt ovat selvästi harvinaisempia kokeilupaikkoja ja kunnat selvästi yleisempiä. Myös kotoa työhön palaavien osalta kunnat ovat merkittävämmässä roolissa. Yleisesti asiakasryhmissä yritykset ovat merkittävin työkokeilupaikkojen tarjoaja, tarjoten tyypillisesti noin puolet työkokeilupaikoista. Yhteisöjen rooli on korostunut erityisesti pitkäaikaistyöttömien osalta.



Kuva 24. Työkokeilupaikat asiakasryhmittäin.

Kuva 25 esittää työkokeiluihin osallistuneiden tilanteen 12 kuukautta työkokeilun jälkeen asiakasryhmittäin ja kokeilupaikoittain. Jätimme pienen ryhmän ”muut” tarkastelun ulkopuolelle. Lukumäärät poikkeavat edellä esitetystä kokeilupaikkojen määrästä, koska tähän tarkasteluun voidaan ottaa vain ne ensimmäiset työkokeilut, joiden päättymisestä on 12 kuukautta. Mukana ei ole pienimpiä ryhmiä ”alanvaihtajat” ja ”lökkäävät työhön palaajat”, joiden määrät ovat liian pieniä tällaiseen

tarkasteluun. Yleisesti erot ovat varsin pieniä työkokeilupaiikkojen välillä. Analyysissä ei ole tulkittavissa, että jokin kokeilupaiikka olisi järjestelmällisesti toisia parempi.



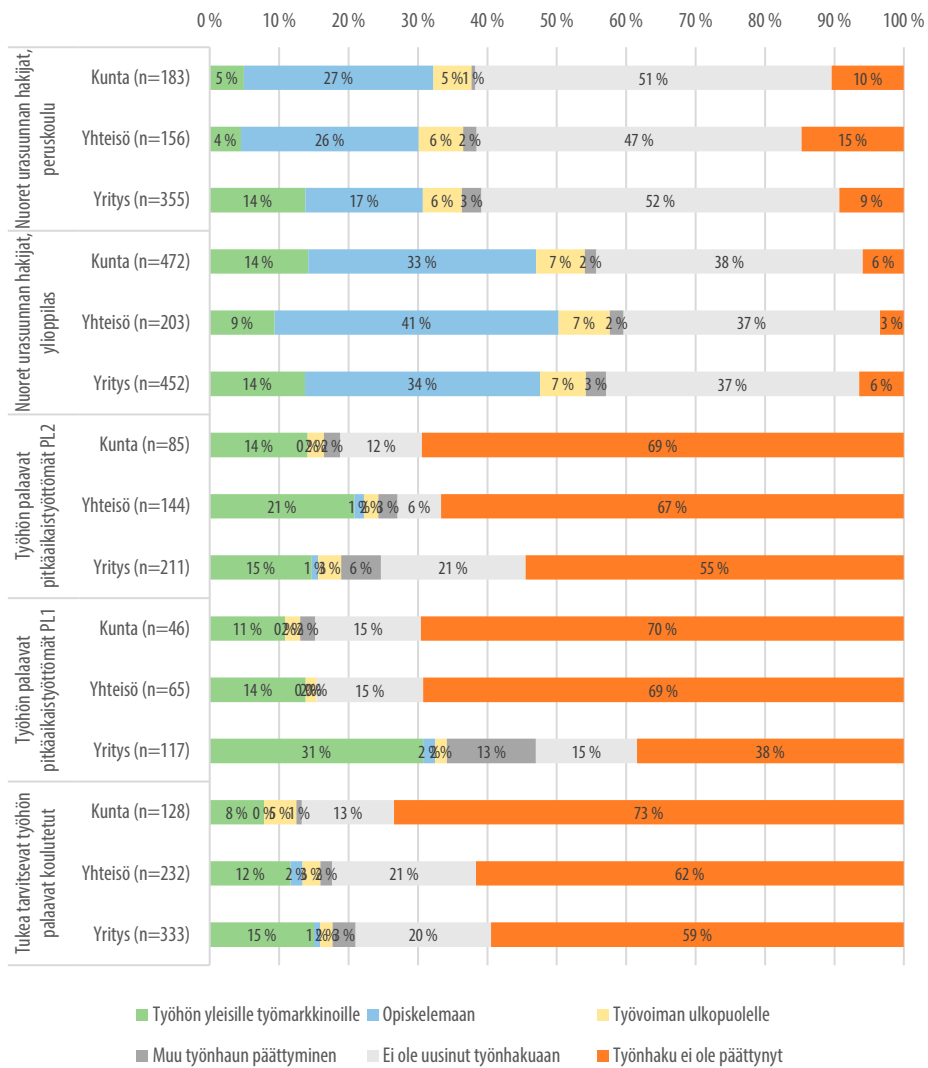
Kuva 25. Työkokeiluihin osallistuneiden tilanne 12 kuukautta työkokeilun jälkeen työkokeilupaikan perusteella.

Lopuksi palaamme koeasetelmaamme työnhaun päättymiseen tarkastelusta. Vertaamme 31.7.2016–31.7.2017 työkokeiluihin osallistuneiden asiakkaiden työnhaun päättymistä. Tämän on mielekästä vain kolmella suurimmalla ryhmällä. Vertailu tehdään ilman vertaistamista eri työkokeilupaiikkojen asiakkaita. Mukana ei ole siis asiakkaita, joiden työkokeilu on päättynyt 1.8.2017 tai sen jälkeen. Mukana on kuitenkin asiakkaat, joiden työnhaku on päättynyt jo ennen 31.7.2017, koska vertailua ei tehdä kokeiluun osallistumattomiin, joiden mukana ollessa olisi syntynyt vääristymää.

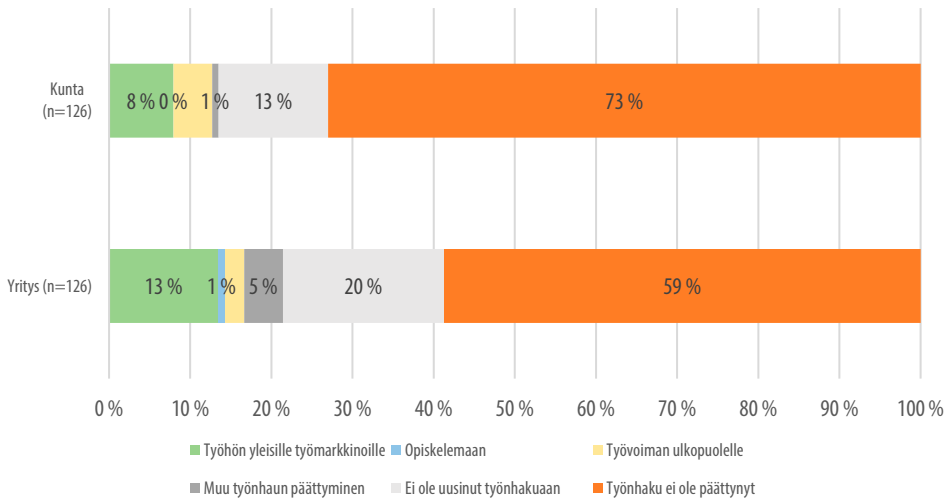
Kuva 26 esittää työnhaun päättymisen syyt 26.11.2018 mennessä työkokeilupaikoittain analyysin kolmen suurimman asiakasryhmän osalta. Nuorten urasuunnan hakijoiden osalta yhteisöt johtavat yrityksiä useammin opiskeluun etenkin ylioppilaiden osalta. Yritykset johtavat työllistymiseen yleisille työmarkkinoille vain peruskoulututkinnon suorittaneiden osalta. Erot näiden kahden ryhmän välillä ovat tilastollisesti merkitseviä. Ero näkyy myös työnhaun päättymisissä. Yhteisöissä peruskoulun päättäneet jatkavat useammin työnhakua, vaikka sinänsä osuus on yhteisöissäkin matala, kun verrataan muihin asiakasryhmiin. Ylioppilaiden osalta työnhaun jatkuminen on poikkeuksellista etenkin, jos työkokeilu on ollut yhteisössä. Työkokeilut kunnissa sijoittuvat näiden ääripäiden väliin.

Työhön palaavien pitkäaikaistyöttömien osalta yritykset näyttävät olevan ”parhaita” kokeilupaikkoja. Erityisesti palvelulinjalla 1 yritysten työkokeilupaikkojen tulokset ovat selvästi parempia kuin kuntien ja yhteisöjen kokeilupaikat, sillä yrityksissä olleista 31 prosenttia päätti työnhakunsa yleisille työmarkkinoille 26.11.2018 mennessä. Myös osaamisen kehittämisspalveluissa (palvelulinja 2) yrityksissä toteutetut työkokeilut johtavat muita kokeilupaikkoja useammin työnhaun päättymiseen, mitä selittää päättymissyynä korkea osuus syyllä ”ei ole uusiutunut työnhakuaan” (joka on hyvin usein työllistymistä, mutta tästä ei ole tapauskohtaisesti varmuutta). Palvelulinjan 2 asiakkaille yleisille työmarkkinoille työllistymisen osalta korkein todennäköisyys on kuitenkin yhteisöissä. Vaikeimmassa asemassa olevien työhön palaavien (palvelulinja 3) koulutettujen osalta työkokeilut yrityksissä ja yhteisöissä johtavat suurin piirtein yhtä usein työllistymiseen ja työnhaun päättymiseen, mutta kunnat jäävät näistä kahdesta selvästi.

Kuntien ja yritysten kokeilupaikkojen eron taustalla saattaa olla erityisesti vaikeasti työllistyvien valikoituminen kuntiin eikä se, että kunnat olisivat tehottomampia työkokeilupaikkoja. Koska kysymys tehokkaista kokeilupaikoista on olennainen, teimme vertaistamisen kuntien ja yritysten työkokeiluihin osallistuneiden välillä. Vertasimme siis kunnissa työkokeiluihin osallistuneita taustatekijöiltään samanlaisiin yrityksissä työkokeiluihin osallistuneisiin. Kuva 27 vertaa työkokeiluihin osallistuneiden työnhaun päättymistä. Vertaistetun aineiston tulokset kertovat, että yrityksissä työkokeiluun osallistuneet työllistyvät useammin yleisille työmarkkinoille ja heidän työnhakunsa jatkui harvemmin 26.11.2018 asti. Ero työnhaun jatkumisen osalta on tilastollisesti merkitsevä. Tulos koskee vain tätä tukea tarvitsevien palvelulinjan 3 vähintään ammatillisen koulutuksen omaavaa ryhmää, eikä sitä voi kuitenkaan yleistää kaikki tilanteisiin. Kuten edellä nähtiin nuorten joukossa, kunnat ovat yritysten veroisia työkokeilupaikkoja.



Kuva 26. Työhaun päättymisen syyt työkokeilupaikoittain, analyysin kolme suurinta asiakasryhmää.



Kuva 27. Työkokeiluihin osallistuneet pitkään työttömänä olleet palvelulinjan 3 asiakkaat, työnhaun päättyminen, kunnat ja yritykset kokeilupaikkoina.

4.4 Havaintoja ja johtopäätöksiä asiakasryhmäkohtaisesta tarkastelusta

Vaikutusten osalta tarkasteltiin työnhaun päättymistä koeasetelmalla, jossa työkokeiluun osallistuneita verrattiin kokeiluun osallistumattomiin vastinpareihinsa. Tulosten mukaan työkokeiluihin osallistuneiden työnhaku päättyi nuorten urasuuntansa hakevien osalta vertailuryhmää useammin opiskeluun. Työhön palaavien työkokeiluihin osallistuvien osalta työnhaun päättyminen työllistymiseen oli yleisempää. Erot olivat tilastollisesti merkitseviä. Työkokeiluihin osallistuneiden joukossa työnhaun jatkuminen oli harvinaisempaa.

Vaikka työkokeilut ovat työhön palaajien osalta vaikuttavia tilastollisesti tarkasteltuna, yksittäisen asiakkaan kohdalta todennäköisyys työllistymisestä ei muutu työkokeilujen myötä ratkaisevasti. Edelleen kokeiluista huolimatta on pitkäaikaistyöttömälle selvästi todennäköisempää, että hänen työnhakunsa jatkuu yhä, kun työkokeiluista on kulunut pitkä aika. Työkokeilut muuttavat siis vain pienen osa uraa, kuten TE-palvelut yleensäkin. Tämä selittää paradoksaalisen tilanteen, jossa tulokset työkokeiluista ovat yhteiskunnan kannalta hyviä nostaessaan työllistymistä useita prosenttiyksiköitä jopa kaksinkertaiseksi, mutta yksilö voi kokea työkokeilun tuottavan vähän hyötyä (tämä viittaa siihen, että urasuunnittelu tavoitteena asiakkaat

olivat tyytyväisempiä kuin työhön paluun tähtäävät asiakkaat, vaikka suhteellisesti tulokset olivat jopa parempia työhönpaluun osalta).

Taustatekijöiden pohjalta naiset osallistuvat yleisemmin työkokeiluihin ja työttömyyden pituus vähensi osallistumista työkokeiluihin. TE-palvelujen ohjauksen kannalta olennaista on ELY-alueiden väliset erot työkokeiluihin osallistumisessa. Tarkasteltujen alueiden joukossa Hämeen EY-alue erottui useissa asiakasryhmissä muista alueista sen suhteen, että siellä osallistuttiin kokeiluihin useammin silloinkin, kun muut taustatekijät oli vakioitu. Työkokeiluihin osallistumista näyttävät selittävät kuitenkin pääosin asiakaskohtaiset tarpeet. Vain pieni osa selittyi taustatekijöillä, kun tarkastellaan asiakasryhmittäin kokeiluun osallistumista.

Asiakkaan tilanteesta ja tarpeesta lähteviä kokeiluja heijastaa se, että asiakasryhmien välillä on vähän eroa, mutta asiakasryhmien sisällä on suuria eroja. Työkokeilujen kesto ja määrä vaihtelevat paljon.

Kokeilupaikkojen välillä on eroja asiakasryhmittäin. Työhön palaavien pitkäaikaistyöttömien joukossa ”yritys” on tulosten valossa vaikuttavin. Sen sijaan nuorten keskuudessa yhteisöt on tehokas työkokeilupaikka erityisesti niille, jotka lähtevät opiskelun kautta hakemaan työuraansa. Valtio on hyvin harvinainen työkokeilupaikka ainakin tarkastelluissa ryhmissä, mikä johtunee osin sen tarpeesta hankkia ennen kaikkea pitkään koulutettua työvoimaa.

Kaiken kaikkiaan tilastollisesta tarkastelusta välittyy myönteinen kuva työkokeilujen vaikutuksista auttamassa nuoria ohjautumaan opiskelemaan ja työuralle, kun ammatillinen koulutus ja suunta puuttuu sekä palauttamaan työelämästä syrjässä olleita ihmisiä työelämään. Muutamankin prosenttiyksikön nosto tarkastellussa pitkän aikavälin työllistymisessä on yhteiskunnallisesti merkittävää, varsinkin, kun työkokeilun vaatima panostus on useisiin muihin TE-palveluihin nähden pieni. TE-palveluiden kustannuslaskennan mukaan valmennus- ja kokeilut -toimintoon käytettiin 2017 vuonna 67,3 henkilötyövuotta (2,3 % koko TE-toimistojen työpanoksesta). Työkokeilijoiden vakuutusturva maksaa noin 1 milj. euroa/vuosi¹⁸ ja oman toiminnan kulut 4,5 milj. euroa¹⁹. Lisäksi kustannuksia syntyy kokeilujen kulukorvauksesta

18 KEHA-keskus tilinpäätös 2017.

19 TE-palveluiden kustannuslaskenta, KEHA-keskus; toiminto valmennus- ja kokeilut, sisältää toiminnan vaatiman henkilötyön palkat, muut kulut ja yhteisten kulujen kohdistuksen.

yhdeksän euroa/päivä, tosin vastaavanlainen korvaus on myös vaihtoehtoisessa palvelussa esim. kuntouttavassa työtoiminnassa. Tämä on suurin erä, koska päivittäin noin 7 000 työtöntä työnhakijaa osallistuu työkokeiluihin (yhteensä $7\,000 \times 250$ päivää = 16 milj. euroa). Yhteensä kustannus on noin 21,5 miljoonaa euroa. Piilokustannuksena on työkokeilujen vaatima ohjaustarve työkokeilupaidoissa. Vertamme tätä työttömyyden jatkumisen kustannuksiin. Julkiselle taloudelle työttömyyden vuotuinen kustannus on noin 32 000 euroa²⁰ per työtön. Tämä merkitsee, että työkokeilut tuottavat julkiselle taloudelle nettohyötyä, jos palvelun tuloksena 670 työtöntä työllistyy yleisille työmarkkinoille vuodeksi (21,5 milj. euroa/32 000 euroa/työtön = noin 670 työtöntä).

Työkokeilujaksojen määrä on vuosittain noin 40 000. Tällä palvelumäärällä työkokeilut johtavat vähintäänkin useiden satojen henkilöiden työllistymiseen välillisesti muiden palveluiden kautta, opiskelun kautta tai välittömästi vuosittain. Hyödyt näyttävät ylittävän julkisen talouden kustannukset, koska voimme olettaa, että ainakin osalla työttömistä työllistyminen on pitkäkestoista yli vuoden kestävä, jopa koko henkilön työuran kestävä. Koko yhteiskunnan tasolla hyödyt ovat merkittävästi suuremmat yritysten saadessa tarvitsemaansa työvoimaa ja työttömänä olleiden Suomen asukkaiden pystyessä turvamaan toimeentulonsa ja hyvinvointinsa omalla työllään.

20 TE-palveluiden infografiikka, KEHA-keskus 2018; sisältää työttömyysetuudet, yhteiskunnan muut tuet työttömille ja veromenetykset mutta ei TE-palveluiden kuluja.

5 Työkokeilun haasteita ja kehittämistarpeita

Seuraavissa luvuissa on koottu yhteen ja esitetty työkokeilijoiden, työkokeilupaikojen ja TE-toimistojen asiantuntijoiden kokemia haasteita ja kehittämisehdotuksia työkokeiluun liittyen.

5.1 Haasteet ja tarpeet asiakasnäkökulmasta

Asiakkaiden esille tuomat haasteet työkokeiluun liittyen on ryhmitelty kolmeen osaan: TE-toimiston kanssa ilmenneisiin haasteisiin, yleisestä järjestämistavasta johtuneisiin haasteisiin sekä työkokeilupaikalla ilmenneisiin haasteisiin.

TE-toimiston kanssa ilmenneet haasteet liittyvät erityisesti puutteelliseen tukeen työkokeilun aikana. Asiakkaat toivoisivat saavansa enemmän henkilökohtaista ohjausta ja tukea työkokeilun aikana. Työkokeilua koskien tulisi käydä tarkempi keskustelu ja suunnitella hieman enemmän työkokeilun sisältöä ja tavoitteita. Työkokeilusta sopiminen koettiin yleisesti liian hitaaksi prosessiksi. Työkokeilusta saatavilla oleva tieto ei ole selkeää, ja myös työkokeilua koskevat ehdot koettiin tiukoiksi. Karenssin pelko varjostaa monella asiointia TE-toimiston kanssa ja olisikin suotavaa, että asiakkaalle kerrotaan yksinkertaistetun selkeästi ja suoraan, millainen tilanne työkokeiluun liittyen voi johtaa karenssiin.

Yleisestä järjestämisestä johtuvat haasteet liittyivät alhaiseksi koettuun kulukorvaukseen. Monet kertoivat, että työkokeiluun osallistuminen oli johtanut toimeentulon heikentymiseen kasvaneista kustannuksista johtuen (matkakulut, työvaatteet, päivähoito, ruokailu). Työkokeilun keskeyttäminen koettiin myöskin todella hankalaksi asiaksi, jonka takia moni oli kärvistellyt todella huonossa työkokeilupaikassa, koska ei tiennyt, miten lopettaa työkokeilu ilman karenssia. Lisäksi asiakkaan oman tilanteen jatkuminen työkokeilun jälkeen oli monelle epäselvää, esimerkiksi ei oltu saatu oikeaa tietoa palkkatuen mahdollisuuksista. Lisäksi osallistumista epäsäännöllisinä ja epätavanomaisina aikoina pidettiin hankalana, esimerkiksi vuorotyö, pyhäpäivät, jne.

Työkokeilupaikalla ilmenneitä haasteita ja ongelmia on ollut esimerkiksi työkokeilu-tehtävien suunnittelemattomuus, se, että tehtävää on ollut liian vähän tai liian paljon, työkokeilutehtävät eivät ole vastanneet sitä, mitä on sopimuksessa sovittuna tai tehtävien haastavuustaso ei ole sovitettu yhteen työkokeilijan osaamisen kanssa. Hankalaksi koettiin myös se, ettei ole mahdollisuutta toimia itseohjautuvasti tai että työskentelyolosuhteet ovat olleet huonot (tilat tai laitteistot ovat olleet puutteellisia) tai taukoja ei ole saanut pitää. Ohjauksen puutteellisuus oli myös keskeinen haaste ja toki myös se, että moni koki tulleen hyväksikäytetyksi ilmaisena resurs-sina. Työkokeilijan asema työkokeilupaikalla on usein aika heikko ja heidän on sosi-aalisesti hankalaa löytää paikkaansa muiden työntekijöiden keskuudessa. Työkult-tuurin omaksumisen suhteen on ollut myös haasteita, koska työkokeilijan asema on poikkeuksellinen työntekijöihin verrattuna.

Asiakkaiden esittämät kehittämis ehdotukset sisälsivät toiveen organisoidusta yh-teistyöstä TE-toimiston, työkokeilijan ja työkokeilupaikan välillä sekä helpon yhtey-denoton TE-toimistoon ongelmatilanteissa (sähköisesti tai puhelimitse). Samoin toivottiin, että tiiviimpi yhteistyö johtaisi siihen, että TE-toimiston asiantuntijalta saisi enemmän tukea työkokeilun aikana ja että asiointi sujuisi nopeammin. Lisäksi toivottiin yhteydenpitoa työkokeilun lopulla, asiakkaan seuraavan vaiheen kartoit-tamiseksi ja työkokeilun purkuun. Ohjeistuksen ja viestinnän selkeyttämistä toivot-tiin myöskin, samoin avustamista työkokeilupaikan löytämisessä. Samoin haluttiin tarkempaa tietoa työkokeilupaikasta, jotta asiakkaalla on selkeämpi kuva siitä, mil-laiseen paikkaan hän on menossa. Toivottiin, että TE-toimiston asiantuntijaan olisi henkilökohtaisempi suhde, jotta hän osaa esimerkiksi arvioida asiakkaan työkyvyn sopivuutta työkokeilupaikkaan ennen sen aloittamista. TE-toimistoilta toivottiin selkeän ohjeistuksen antamista myös työkokeilupaikkoihin, ja varmistusta siitä, että asiakas saa sopivaa ohjausta ja asianmukaisen perehdytyksen työkokeilutehtäviin. Lisäksi toivottiin, että työkokeilijoiden määrän suhteen olisi joitain rajoitteita, koska osa oli osallistunut paikoissa, joissa oli useista työkokeilijoista johtuvia ongelmia (pääasiassa puutteellinen ohjaus). Työkokeilun päätteeksi toivottiin, että annettaisiin virallinen työkokeilutodistus, joka olisi osoituksena kartutetusta kokemuksesta. Asiakkaat toivoivat myös sitä, että työkokeilua voisi sujuvammin yhdistää opintoi-hin tai että tätä mahdollisuutta esitettäisiin aktiivisemmin työkokeilua pohtiville, erityisesti nuorille urasuuntaa hakeville henkilöille.

Työkokeilupaikkoja koskevat ehdotukset koskivat työkokeilun sisällön suunnittelua, johon toivottiin työkokeilupaikoilta lisää panostusta. Työpaikalla tulisi keskustella

etukäteen siitä, että joku henkilö on tulossa työkokeiluun ja motivoitava myös häntä opastavia työntekijöitä. Työkokeilu-aika on suunniteltava niin, että tekemistä riittää koko ajaksi. Työtehtävät on laadittava mielekkäiksi eikä niin, että työkokeiluun osallistuva tekee vain hanttihommia. Lisäksi toivottiin, että lopuksi järjestettäisiin loppukeskustelu työkokeilupaikassa ja palautetta annettaisiin puolin ja toisin. TE-toimiston asiantuntija voisi olla mukana tässä keskustelussa.

5.2 Työkokeilupaikkojen esille tuomat haasteet ja tarpeet

Työkokeilupaikkojen edustajilla oli myöskin moninaisia kokemuksia haasteisiin liittyen. Puhuttaessa vaikeammin työllistyvistä, työkokeilupaikan vaiva työkokeilijan valinnassa näyttäisi olevan yhteydessä ainakin jossain määrin työkokeilun onnistumisen kanssa. Monilla työnantajilla on epärealistisia odotuksia työkokeilijoiden työkunnosta ja osaamisesta, jotka sitten tulevat esille työkokeilun aikana. Organisaatiot, jotka hyväksyvät kohderyhmän haasteet/rajoitteet toivoisivat pidempää työkokeilujaksoa kulkea rinnalla ja räätälöidä jakso työkokeilijan tarpeisiin.

Keskeisimpiä esille tulleita haasteita olivat työkokeilijan heikko motivaatio ja sitoutuminen. Yhteistyö TE-toimiston kanssa koettiin myös osittain heikoksi. Yhteistyötä TE-toimiston kanssa kuvattiin hankalaksi ja joustamattomaksi. TE-toimiston henkilökunnalla osalta oli kohdattu huonoa asennetta työkokeilua kohtaan. Monella vastaajalla ei ollut varmuutta, mitä työkokeilupaikalta odotetaan, sillä toimivaa yhteyttä ja yhteystietoja TE-toimistoon ei ole. Epäselvää on myös esim. poissaoloista ilmoittaminen. Työkokeilu palveluna jää liian usein irralliseksi ja jatkosuunnitelmien laatimisessa asiakas jää vaille tukea TE-toimistosta. Valmistelun suhteen koettiin, ettei työkokeilijoita ohjata TE-toimistosta, eikä ole tietoa, miten työkokeilijoita saisi. TE-toimistoissa eri ohjeistus työkokeilijoille, eli käytäntöjen on huomattu eroavan eri alueilla. Hakemusten käsittely TE-toimistossa on koettu olevan liian hidasta, mikä hidastaa työkokeilun aloittamista (paria viikkoa pidetään liian pitkänä aikana).

Lisäksi nostettiin esille hankalaksi koettuja sääntöjä, kuten se, ettei asiakasmaksua saa periä työkokeilijan suorittamalta työltä esimerkiksi kampaamoissa, ajoneuvo-rajoitteet (vakuutuskysymys), etätyön onnistuminen (valvontavelvoitteen takia), lounasedun tarjoaminen työkokeilijalle ei onnistu ja että työkokeilijan lyhyetkin

poissaolot terveyssyistä vaativat aina lääkärin lausuntoa. Työkokeilun aikana ei ollut yhteydenpitoa TE-toimistoon tai tukea saatavilla. Ongelmatilanteissa kaivataan toimivaa yhteyttä TE-toimistoon, nyt koettiin, että yhteydenottaminen on hankalaa ja kestää liian kauan saada tavoitettua oikea henkilö.

Työkokeilijan valmiuksien, osaamisen ja terveydentilan, välineiden käytön rajoitteet/haasteet koettiin myöskin hankaliksi. Työkokeilijoiden osaaminen ja työkyky ovat hyvin vaihtelevia. Työelämävalmiudet voivat olla heikkoja (ml. työyhteisöön ja työskentelyrutiiniin sopeutuminen), osan kanssa on kieliongelmiä riittämättömän kielitaidon takia ja osaamistaso voi olla yleisesti lähtökohtaisesti heikko. Monella työkokeilijalla oli myöskin sosiaalisia ja terveydellisiä ongelmia tai rajoitteita (mm. päihde- ja mielenterveysongelmat, sairaudet, allergiat, jaksaminen raskaassa työssä, kommunikointi, työyhteisöön sopeutuminen). Työkokeilijalle ei ole mahdollista hankkia tietynlaisia lupia. Työkokeilijalla ei usein myöskään ole käytössä puhelinta tai autoa, joka on hankaloittanut työkokeilua käytännössä.

Haasteita on asettanut alalle soveltumattomien työkokeilijoiden tuen tarpeeseen vastaaminen sekä työkokeilijoiden fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen, elämäntalouteen ja omaan jaksamiseen liittyvät tekijät. Ongelmalliseksi oli koettu myös se, että liian heikkokuntoiset henkilöt ohjautuvat työkokeiluun, vaikka heidät olisi syytä ohjata ensin muihin palveluihin. Ohjaus ja valvonta koettiin vaativana ja haastavana toteuttaa sen kuormittavuuden takia. Sopivien työkokeilutehtävien järjestäminen (hiljaisina aikoina, päivätyönä, pienissä paikoissa, lyhyenä työkokeilujaksona, työkykyä vastaavaksi, luvanvaraiset työt, monipuolisesti) oli myös vaikeaa, kuten myös sopivien työkokeilijoiden löytäminen vastaamaan työkokeilupaikan tehtäviä ja odotuksia. Työkokeilijalle koituvasta taloudellisen tuen pienuudesta aiheutuva motivaatio-ongelma ja taloudellisen aseman heikkous työkokeiluajana oli myös asia, jonka osa vastaajista oli laittanut merkille. Työkokeilijan löydettyä oikean työpaikan, voi äkillinen lähtö työkokeilupaikasta aiheuttaa myöskin hankaluuksia, jos työkokeilijalla on ollut sellaisia tehtäviä, jotka ovat paikan toiminnan kannalta tärkeitä. Henkilökemioiden suhteen on joissain paikoissa ollut ongelmia, jotka liittyvät työkokeilijan asemaan työkokeilijana työntekijän sijaan.

Työkokeilupaikoista ehdotettiin toimivamman yhteistyön kehittämistä TE-toimiston kanssa. Haluttiin, että työkokeilijalla on parempi kuva ennen työkokeilua, mihin on lähdössä mukaan. Prosessin tulisi olla sujuvampi TE-hallinnossa (yhteyshenkilö TE-toimistossa, sähköiset palvelut ja lomakkeiden yksinkertaistaminen, nopeampi

päätös ja ilmoitus työkokeilupaikkaan päätöksestä) olivat yleisiä ehdotuksia. Käytäntöjen tulisi olla yhteneviä eri TE-toimistoissa/virkailijoiden välillä, samalla toivottiin enemmän joustoa ja työkokeilupaikan näkemyksen huomioimista. Sopivan työkokeilijan löytäminen yhteistyössä TE-toimiston kanssa oli yksi toive. Lisäksi toivottiin kokeilupaikkojen ja kokeilijoiden ala-/ammattikohtaista ryhmittelyä kohtaannon parantamiseksi, työkokeilupaikkoihin tietoon lista sopivista työkokeilijoista etukäteisseulonnan kautta ja työkokeilupaikkojen ilmoittamista julkisesti. Yritysten tarpeiden ja työkokeilun tehtävien kartoittaminen yhteistyössä asiakkaan ja TE-toimiston kanssa koettiin tärkeäksi. Toivottiin, että tunnistettaisiin asiakkaan perusvalmiudet jo ennen työkokeilua. Samoin toivottiin kielitaidon testaamista ennen työkokeilua. Toivottiin myös rohkeampaa yhteydenottoa TE-toimistosta mahdollisiin työkokeilupaikkoihin. Lisäksi toivottiin, että työkokeilijalla olisi mahdollisuus suorittaa työkokeilu rauhassa, ilman TE-toimiston toistuvaa painostusta työllistymisestä tai oman tilanteen edistämisestä työkokeilun aikana. Jos työkokeilua halutaan jatkaa, toivottiin että se onnistuisi kevyellä byrokratialla, ilman että sopimusta täytyy laatia uudelleen.

Työkokeilun päätyttyä toivottiin, että työkokeilujakson aikana kertyneeseen työkykyyn (terveys, sosiaaliset taidot, osaaminen, omat voimavarat / motivaatio ja työympäristöihin liittyvät tarpeet) liittyvää tietoa voitaisiin hyödyntää osana asiakkaan palveluprosessia TE-palveluissa. Työkokeilupaikoilta saadut palautteet tulisi aina käsitellä myös työkokeilijan itsensä kanssa. Työkokeilun imagoa tulisi myös kehittää myönteisempään suuntaan. Lisäksi nostettiin esille ajatus valmennuksesta ennen työkokeilua, jossa asiakasta opastetaan työkokeilun pelisäännöistä ja yleisistä työelämän käytännöistä. Tämä ohjeistus voisi olla saatavilla myös nettivideonä. Samalla toivottiin, että TE-toimistosta tarjottaisiin työkokeilijalle mahdollisuus saada tukea niissä omissa haasteissaan, jotka eivät lähtökohtaisesti kuulu työpaikalle.

Työkokeilupaikat nostivat myöskin esille rahallisen tuen pienuuden työkokeilijoille ja toivottiinkin, että työkokeilijoiden saama kulukorvaus olisi korkeampi. Tämän ajateltiin tukevan työkokeilijoiden motivaatiota ja halukkuutta osallistua työkokeiluun.

5.3 TE-toimistojen näkökulma kehittämistarpeisiin

TE-toimistojen asiantuntijat nostivat esille monia toteuttamiskelpoisia kehittämissihtotuksia sekä kyselyssä, haastatteluissa että tutkimuksen aikana organisoidussa työpajassa. Yhtenä merkittäväni asiana pidettiin työkokeilun uudistamista, ns. maineen puhdistamista ja jopa uudelleen nimeämistä palveluna, esimerkiksi ”työhön tutustumisjaksona”, työkokeilun sijaan. Nimen vaihtoa ehdotettiin, koska asiantuntijoiden mielestä työkokeilun huono maine pohjautuu väärinkäsityksiin työkokeilun tavoitteista. Nimen muutoksella voitaisiin palvelu ”brändätä” uudelleen, ja siten saada sen piiriin sellaisia osallistujia, jotka hyötyisivät työkokeilusta monella tapaa. Toinen keskeinen asia tähän liittyen on onnistumistarinoiden esille tuominen. Työkokeilusta saatava tieto tulisi uudistaa TE-toimiston verkkosivuilla, työkokeilu voitaisiin esitellä videolla, ja samalla mukana voisi olla myös lyhyet haastattelut asiakkaista, joilla on työkokeilusta myönteinen kokemus. Koska miesten osallistuminen on ollut naisia vähäisempää työkokeiluun, voisi onnistumistarinoita koota erityisesti miesasiakkailta.

Työkokeilussa olennaista olisi joustavuuden lisääminen, joka mahdollistaisi työkokeilun hyödyntämisen nykyistä laajemmilla asiakasryhmillä. Joustavuuden lisäämistä toivottiin myös karenssiasiaan. Monet asiantuntijat puolsivat karenssin poistoa, sillä työkokeilun keskeyttämisestä annettu karenssi tietyllä tavalla rankaisee aktiivisuudesta, eli asiakas on päätenyt työkokeiluun, koska haluaa parantaa tilannettaan. Jos jostain syystä työkokeilu keskeytyy, kertoo se tyypillisesti siitä, ettei työkokeilu ole ollut sopiva vaihtoehto hänen tilanteeseensa. Karenssin uhka saattaa johtaa myös siihen, että henkilö sinnittelee huonosti toimivassa työkokeilupaikassa. Pahimmillaan tämä voi johtaa henkilön työkyvyn heikentymiseen, varsinkin jos on sovittu pitkästä työkokeilujaksosta ja jo alkuvaiheessa asiakas huomaa, ettei saakaan paikasta odottamaansa hyötyä.

Konkreettisia parannusehtotuksia työkokeiluprosessin osalta esitettiin myöskin. Yhtenä keskeisenä asiana nostettiin esille se, miten toimintatapoja ja käytäntöjä tulisi yhtenäistää eri toimistojen välillä. Hakemusprosessiin toivottiin muutoksia, lomakkeita tulisi uudistaa (kirjoitustila on liian ahdas) ja prosessi tulisi sähköistää kokonaan. Palautteen keruun osalta tulisi myöskin laatia selkeämmät ohjeet, joiden noudattamista tulisi seurata. Nykytilanteessa palautteen keruu ei ole systemaattista ja käytännöt vaihtelevat todella paljon, asiantuntijat noudattavat ohjeistuksia eri tavoin, osa tunnollisemmin kuin toiset. Palautteen keruuta voitaisi pohtia esimerkiksi

mobiilisti toteutettavalla kyselyllä, jossa asiakas ja työkokeilupaikan edustaja saisivat tekstiviestillä suoraan kyselyn tai linkin netissä avautuvaan kyselyyn, joka olisi vastattavissa mobiililaitteella.

Etuudet työkokeilun aikana ovat myös yksi selkeä asiakokonaisuus, johon toivotaan muutoksia myös TE-toimistoista. Asiakkaan näkökulmasta yksi merkittävin seikka on matkakorvaus. Maksettava kulukorvaus ei välttämättä kata kuluja alueilla, joissa etäisyydet ovat pitkiä. Tämä asia asettaa työkokeiluun osallistuvat eriarvoiseen asemaan asuinpaikkansa perusteella. Työkokeiluun on helpompaa osallistua, jos paikka on saavutettavissa julkisella liikenteellä. Maaseutualueilla etäisyydet ovat pitkiä ja työkokeilupaiikkojen sijainti usein sellainen, että se edellyttää oman auton käyttöä. Kuntouttavassa työtoiminnassa matkakulut on huomioitu, mutta ei työkokeilussa. Yhdeksän euron päivittäinen korvaus on monen mielestä aivan liian pieni, myös matkakulujen takia, mutta toki myös muistakin syistä. Korvauksen nostamista kannatettiin laajalti, erityisesti siitä syystä, että kuntouttavasta työtoiminnasta käteen jäävä raha on suurempi kuin työkokeilusta, vaikka nimenomaan työkokeilu on ”lämpimämpi” työelämää ja on monella tapaa vaativampaa. Yhtenä vaihtoehtona esitettiin sitä, että työkokeilupaikan tarjoaja korvaisi asiakkaan matkakulut. Matkakulujen korvaus tulisi myös tehdä etupainotteisesti, eikä siten että kuluista saa korvauksen vasta viiveen jälkeen. Toivottiin, että kulujen osalta järjestelmä suunniteltaisiin siten, että lähtökohtana olisi se, ettei asiakkaan taloudellinen tilanne heikkene työkokeilupaikan vastaanottamisen takia (näin voi käydä, jos kuluja maksetaan jälkikäteen).

Toisaalta esitettiin myös työkokeilun kohderyhmän laajentamista erityisesti niillä kohderyhmillä, joilla työkokeilu koetaan positiivisena ja oman tilanteen kannalta toimivana ratkaisuna. Yksi vaihtoehto tästä olisivat nuoret vastavalmistuneet, jotka voisivat päästä työkokeiluun aikaisempaa nopeammin, jos sopivaa työtä ei pian valmistumisen jälkeen löydy.

Työkokeilun keston liittyen toivottiin paljon vastakkaisia asioita. Jaksojen pidentämisen puolesta esitettiin sellaisia argumentteja, että se mahdollistaisi pidempiaikaisen tutustumisen työtehtäviin ja toisaalta nostettiin esille myös se, että osa asiakkaista oli myös itse toivonut pidempiä jaksia. Lyhentämisen puolesta sen sijaan esitettiin sellaisia argumentteja, että liian pitkät jaksot mahdollistavat työvoiman hyväksikäytön helpommin, ja että jo lyhyellä, kuukauden tai parin työkokeilujaksolla, työstä saa jo melko hyvän kokonaiskuvan arvioidakseen, onko työ itselle sopivaa ja myös työnantajapuolelle riittävästi aikaa pohtia, onko henkilö mahdollisesti palkattavissa organisaatioon töihin.

Työkokeilupaikan hankkimisessa korostettiin sitä, että on hyvä asia, jos ja kun asiakas joutuu itse hakemaan työkokeilupaikan ja olemaan yhteydessä työkokeilutahoon asiaan liittyen. Suuri osa asiakkaista hankkii työkokeilupaikan itsenäisesti. On kuitenkin tilanteita, joissa asiakkaalle voisi olla etua siitä, että hän voisi selata itsenäisesti työkokeilupaiikkoja verkosta. Tällöin työkokeilijalle itselleen voisi avautua kattavampi kuva siitä, millaisia paikkoja ylipäättään on tarjolla ja millaisia vaihtoehtoja on olemassa. Osalle asiakkaista kynnys ottaa asiasta itse yhteyttä työnantajatahoon on niin suuri, että paikka saattaa jäädä hankkimatta sen takia. Tällaisille, enemmän tukea tarvitseville asiakkaille tästä ”työkokeilupaiikkapankista” olisi hyötyä erityisesti, toisaalta paikkoja selaamalla moni sellainen henkilö voisi hakeutua työkokeiluun, joka ei palvelua tunne kovin hyvin tai niitä mahdollisia työpaikkoja, joihin järjestelmän kautta voisi tutustua. Samoin, pienellä paikkakunnalla tästä voisi olla apua, koska työkokeilupaiikkoja on niissä asiakkailta tulleen palautteen mukaan hankalaa löytää.

Työkokeilun poissaolojen ilmoittaminen työttömyysetuuden maksajalle ja pidempien poissaolojen osalta TE-toimistolle koetaan tällä hetkellä liian hankalaksi ja työlääksi, minkä takia ilmoitus jää usein tekemättä. Työkokeilupaikan tulee ilmoittaa työttömyysetuuden maksajalle poissaoloista, mutta aiemmin ilmoitus tehtiin suoraan TE-toimistoon. Tästä luovuttiin vuonna 2015, koska asia rasitti TE-toimistojen asiantuntijoiden jo valmiiksi kiireistä työtahtia. Ilmoitus Kelaan tulee hoitaa täyttämällä lomake ja postittamalla se Kelaan. Tämän osalta tulisi myös pohtia sähköisen ilmoituksen mahdollistamista. Asia on osittain myös turvallisuuskysymys. Asiakkaan poissaolot ovat yksi keskeinen ongelmakohta, josta sekä TE-toimiston asiantuntijat ja työkokeilupaiikkojen edustajat puhuvat. Tavanomaisesti ilmoittamaton poissaolo johtuu siitä, että henkilö haluaa keskeyttää työkokeilun, mutta ei jostain syystä asiasta ole halukas ilmoittamaan. Tällöin olisi hyvä, jos TE-toimisto saisi asiasta pikaisesti tiedon, koska useimmiten silloin voidaan selvittää, mistä asiasta haluttomuus osallistua johtuu ja mahdollisesti myös ehkäistä työkokeilun keskeyttäminen. On myös tilanteita, joissa asiakas on kohdannut työkokeilupaiikassa epäsovivia käytöstä tai kohtelua, jolloin poissaolon syy tulee saattaa TE-toimiston tietoon. Näistä syistä poissaolon syy tulee aina selvittää, jotta epäsoviivin paikkoihin ei jatkossa ohjata muita työkokeilijoita.

Työkokeilun kehittämisessä tärkeässä roolissa on ohjeistuksen ja neuvonantamisen parantaminen. Asiantuntijoiden työaikaa voitaisiin merkittävästi säästää luomalla nettiin TE-palveluiden sivuille videot, joissa työkokeilu esitellään palveluna

yleisesti, mutta myös yksityiskohtaisemmin. Eli esimerkiksi yksi video, joka on tehty henkilöille, jotka pohtivat työkokeiluun lähtemistä ja toinen video heille, jotka ovat työkokeiluun sitoutuneet. Samalla videolla kerrotaisiin seikkaperäisesti asiakkaan ja työkokeilupaikan roolit ja vastuut. Laadukkaalla, kaikille saatavilla olevalla informaatiolla voitaisiin vähentää asiantuntijoiden työpaineita ja vapauttaa siten aikaa enemmän asiakkaiden oikeaan kohtaamiseen ja heidän auttamiseensa hankalissa tilanteissa. Mikäli ohjeistus olisi saatavilla sähköisesti ja hakemisprosessi olisi myös sähköinen, vapautuisi jonkin verran aikaa siihen, että ainakin eniten tukea tarvitsevat asiakkaat voitaisiin kasvokkain tavata, myös siten että työkokeilupaikan edustaja on paikalla. Paremmat resurssit ovat toki aina toiveena TE-hallinnon kehittämisessä, mutta töiden uudelleen järjestelyllä voidaan myös saada hyviä etuja aikaiseksi. Keskeisenä ideana on työkokeiluvastaavien perustaminen, muutama per toimisto, joilla olisi hallussa kokonaiskuva alueen työkokeilupaikoista ja aikaa ja mahdollisuutta perehtyä työkokeilijoiden tilanteisiin, toimia yhteyshenkilönä, koordinoita viestintää ja ohjeistusta asiaan liittyen sekä jatkokehittää palvelua ajan hengen mukaisesti. Tästä koettaisiin olevan kokonaisuudessa hyötyä kaikille osapuolille työkokeilun kehittämisen näkökulmasta.

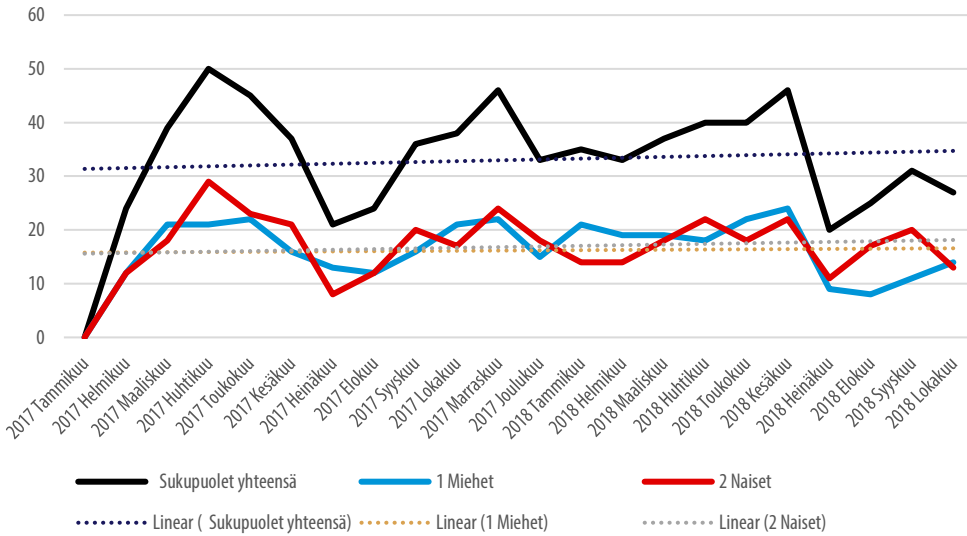
Asiantuntijoilta tuli myös kannatusta henkilökohtaiselle tapaamiselle ennen työkokeilun aloitusta itse kokeilijan ja paikan edustajien kesken. Lyhyt tapaaminen olisi hyvä tapa varmistaa, että vastuut ja tavoitteet on ymmärretty oikein, ja samalla voitaisiin suunnitella työkokeilun sisältöä ja tavoitteita. Tämän käytännön koettiin myös tukevan työkokeilupaikan sitoutumista työkokeilijaan. Tapaamisten ohella nostettiin esille tarve vierailuille työkokeilupaikoissa kokeilun aikana. Työkokeilijoiden määrän rajoittamista pidettiin myös tarpeellisena, ja yhtenä helppona keinona estää työkokeilijoiden väärinkäyttöä, esimerkiksi yksi työkokeilija per viittä tai kymmentä työntekijää, olivat ehdotettuja määrällisiä rajoituksia. Toinen vaihtoehto olisi työnantajapuolen sitouttaminen enemmän työkokeiluun, esimerkiksi perusteluiden vaatiminen työkokeilun lopuksi, miksi työkokeilijaa ei työllistetä.

6 Rekrytointikokeilu – kokemukset ja kehittämistarpeet

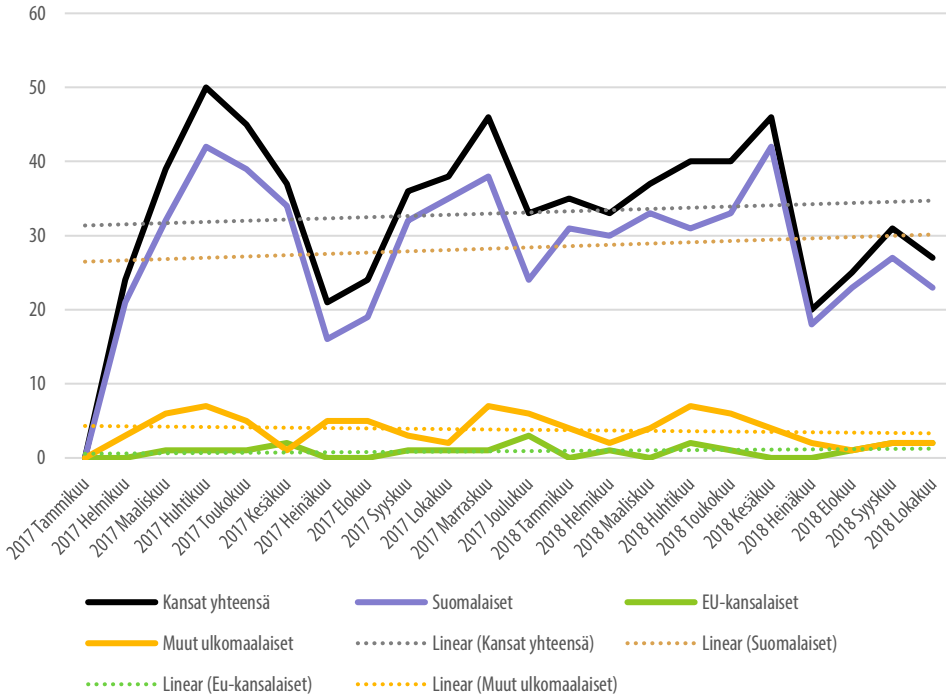
Tässä osiossa esitellään rekrytointikokeilua koskevat tiedot, siten että ensin kuvataan rekrytointikokeilu lyhyesti palveluna, sitten esitellään TE-toimiston asiantuntijoiden, asiakkaiden ja rekrytointikokeilupaikkojen näkökulmia palvelun toimivuuteen. Kappaleen lopussa annetaan kehittämis ehdotuksia rekrytointikokeiluun liittyen.

6.1 Rekrytointikokeilu palveluna

Rekrytointikokeilu oli käytössä vuosina 2017–2018. Rekrytointikokeiluun osallistuneiden määrä on ollut hyvin pieni. Kuva 28 esittää rekrytointikokeilussa olevien määrät koko maassa aikajaksolla 1/2017–10/2018. Osallistujien keskiarvo on hieman yli 30 henkilöä koko maan tasolla, joten palvelu on hyvin vähän käytetty. Miesten ja naisten osuus rekrytointikokeiluun osallistujien keskuudessa on lähes sama. Määrällisesti rekrytointikokeilijoita on ollut eniten Uudellamaalla, Varsinais-Suomessa, Hämeessä ja Pirkanmaalla.



Kuva 28. Rekrytointikokeiluun osallistuneiden määrät Suomessa 10/2017–10/2018, kaikki osallistujat ja sukupuolen mukaan.



Kuva 29. Rekrytointikokeiluun osallistuneet 10/2017–10/2018 kansallisuuden mukaan.

Kuva 29 esittää eri kansallisuuksien osallistumisen rekrytointikokeiluun. Suurin osa rekrytointikokeiluun osallistujista on suomalaisia. Muita ulkomaalaisia osallistuu EU-kansalaisia hieman useammin rekrytointikokeiluun, joskin molemmissa ryhmissä osallistujien määrä on alle 10 henkilöä eri kuukausien aikana.

Rekrytointikokeilua tutkittiin tässä selvityksessä asiantuntijahaastattelujen ja kyselyiden avulla. Rekrytointikokeilua koskevia kysymyksiä oli mukana TE-toimiston asiantuntijoiden kyselyssä ja kaksi erillistä kyselyä laadittiin rekrytointikokeilussa olleille asiakkaille sekä rekrytointikokeilijoita ottaneille organisaatioille.

Rekrytointikokeilun kesto on enintään 1 kuukausi yhdellä työnantajalla ja koska se on vapaaehtoinen palvelu työnhakijalle, minimikesto ei ole määritelty päivittäiselle osallistumiselle. Rekrytointikokeiluun osallistuva henkilö ei ole työsuhteessa kokeilun organisoijaan. Vapaaehtoisuuden takia kokeilun organisoijalla ei ole velvollisuutta ilmoittaa asiakkaan poissaoloista. Osallistuja voi keskeyttää rekrytointikokeilun milloin tahansa, ilman seuraamuksia. Jos työnantaja palkkaa rekrytointikokeiluun osallistuneen henkilön kokeilun jälkeen, kokeiluaika vähennetään henkilön koeajasta.²¹

Rekrytointikokeilun tarkoitus on tukea sellaisia työttömiä työnhakijoita, joiden ammatillinen osaaminen ja yleiset työmarkkinavalmiudet ovat kunnossa. Kokeilun avulla voidaan arvioida työntekijän potentiaalin soveltuvuutta tarjolla olevaan tehtävään sekä työyhteisöön. Rekrytointikokeilun tavoitteena on madaltaa kynnystä työttömän työnhakijan palkkaamiseen. Rekrytointikokeilua ei pidetä työllistymistä edistävänä palveluna. Rekrytointikokeilun aikana osallistujalle maksetaan saman suuruista etua kuin työttömänä ollessaan. Koska rekrytointikokeilu ei ole työttömyysturvalaissa tarkoitettu työllistymistä edistävä palvelu, sen ajalta ei makseta korotettua työttömyysetuutta palveluun osallistumisen perusteella eikä palvelua voida lukea mukaan työssäolovelvoitteeseen. Rekrytointikokeiluun osallistuminen on vapaaehtoista eikä siitä kieltäytyminen johda karenssiin. Rekrytointikokeilun ajalta ei myöskään makseta kulukorvausta, koska työnhakijalla ei ole velvollisuutta

21 TE-toimisto, rekrytointikokeilukäytännöt. Saatavilla: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/rekrytointikokeilu_kaytannot/index.html

osallistua siihen. Rekrytointikokeiluun osallistuva ei kuitenkaan voi ilman työttömyysturvalaissa tarkoitettua pätevää syytä kieltäytyä kokeilun aikana tai sen jälkeen kokeilun järjestäjän tai TE-toimiston tarjoamasta työstä työttömyysetuuttaan menettämättä. Työ- ja elinkeinoministeriö hankkii osallistujalle vakuutuksen kokeilun ajaksi ammattitautien ja tapaturmien sekä organisoijalle aiheutuneiden vahinkojen varalle.²²

6.2 Rekrytointikokeilu TE-toimiston asiantuntijoiden näkökulmasta

Rekrytointikokeilu on suurelle osalle TE-toimiston asiantuntijoista melko tai täysin tuntematon palvelu, jossa on ollut tyypillisesti ei yhtään tai muutama asiantuntijan asiakas. Osa kokee palvelun tuntemattomuuden kertovan siitä, että sitä ei koeta hyödylliseksi tai tarpeelliseksi, osa sen sijaan näkee, että rekrytointikokeilu on tarpeellinen, mutta liian vähän markkinoitu ja mainostettu palvelu. Rekrytointikokeilusta kuitenkin työllistytään melko usein. Ajatus siitä, että rekrytointikokeilu olisi turha, pohjautuu usein siihen, että asiantuntijan mielestä työkokeilu ja koeaika työsuhteessa ajavat samaa asiaa. Toisaalta osa nosti esille sen, että rekrytointikokeilu on vaihtoehto heille, joille työkokeilu ei sovellu ehtojen puolesta. Yleisesti tässä työnantajapuolella tunnustetaan rekrytointikokeilun eduksi se, että sen aikana voi ”riskittömästi” tutustua työnhakijaan, mikä on tärkeä erityisesti pienyrityksissä, vaativissa työtehtävissä ja esimerkiksi startup -yrityksissä. Keskeisenä haasteena rekrytointikokeiluun liittyen TE-toimiston asiantuntijat nimesivät sen, ettei rekrytointikokeilusta saa 9 e kulukorvausta, matkakorvausta tai korotettua päivärahaa. Nämä ovat myös keskeiset syyt sille, miksi asiakkaat eivät ole halunneet rekrytointikokeiluun osallistua.

TE-toimiston asiantuntijoiden arvioissa rekrytointikokeilun toimivuudesta heijastuu hyvin palvelun tuntemattomuus, jopa puolet vastaajista ei osannut arvioida sen toimivuutta asiakkaan näkökulmasta. Vastaajista 45 prosenttia ei osannut arvioida palvelun hyötyä myöskään työnantajapuolelle. Arviointiasteikon eri vaihtoehtoja 1–5 arvioitiin melko tasaisesti, kuitenkin siten että arvosana 4 oli molemmissa suosituin

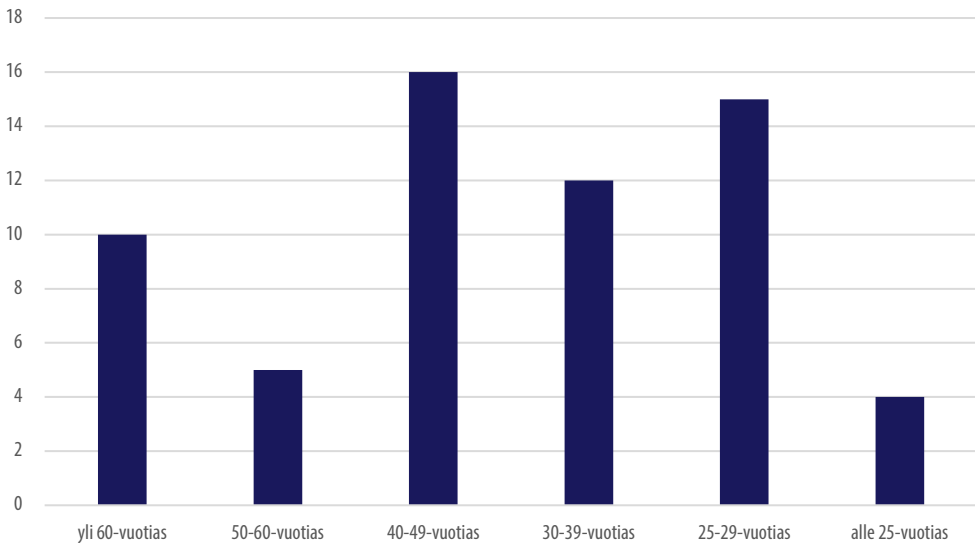
22 http://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/rekrytointikokeilu_kaytannot/index.html

vaihtoehto, saaden molempien näkökulmien (työnantajapuolen ja asiakkaiden) osalta noin 15 prosentin vastaajien kannatuksen. Tämän arvion mukaan rekrytointikokeilu siis kuitenkin koetaan melko positiivisena vaihtoehtona sekä asiakkaalle että työnantajapuolelle, niiden vastaajien osalta, jotka tunsivat palvelun. Avoimissa vastauksissa asiaan liittyen esille nostettiin esimerkiksi kummankin osapuolen mahdollisuus testata työn sopivuutta sekä se, että tarjolla on oikea työpaikka, johon on melko hyvä mahdollisuus työllistyä. Työkokeilua suositaan rekrytointikokeilua useammin, koska sen kesto on pidempi ja työllistymiselle ei ole niin suuria odotuksia. Asiakkaan eduksi koettiin se, ettei rekrytointikokeilu ole velvoittava ja työnantajapuolen osalta se koettiin hyväksi, koska siihen ei sisälly isoja riskejä. Työkokeilun ja rekrytointikokeilun päällekkäisyys palveluna tunnistettiin myöskin, koska asiakas voi aivan hyvin osallistua kuukauden mittaiseen työkokeiluun, josta saa 9 e korvauksen. Toisaalta työkokeilu ei ole vaihtoehto kaikille hakijoille. Aktiivimallin osalta on paljon väärinkäsityksiä jopa TE-toimiston asiantuntijoiden keskuudessa, osa tuo esille, miten rekrytointikokeilu ei täytä aktiivimallia ja sitä pidetään sen takia huonona palveluna, osa tuo esille, miten rekrytointikokeilu nimenomaan täyttää aktiivimalliehdon. Virallisesti rekrytointikokeilu luetaan osaksi aktiivimallia, TTL 6 luvun 3 a §:n 3 momentin 5 kohdan mukaan, eli ”viisi päivää muussa työpaikalla tai työllistymiseen liittyen toteutettavassa rekrytointia tukevassa toiminnassa, jonka ajalta henkilölle maksetaan työttömyysetuutta”. Kyselyn tulokset kertovat joka tapauksessa siitä, että TE-toimistoissa tarvitaan vielä lisää koulutusta asiaan liittyen.

Tutkimuksen alussa tehdyissä taustoittavissa asiantuntijahaastatteluissa kysyttiin myös rekrytointikokeiluun liittyviä kysymyksiä. Niistä nousi esille päällimmäisenä se, että rekrytointikokeilu koetaan mutkikkaampana ja hankalampana, ehdoiltaan huonompana kuin muut vaihtoehdot. Työkokeilu on rekrytointikokeilua parempi ”kilpaileva” palvelumuoto. Rekrytointikokeilu tunnistettiin kuitenkin tietynlaiselle ihmiselle oikein sopivaksi palveluksi. Paperisota rekrytointikokeiluun koetaan kuitenkin raskaana ja hankaloittavana asiana, eli yleisesti ottaen rekrytointikokeilu koetaan hallinnollisesti hankalampana ja eduiltaan merkittävästi huonompana kuin työkokeilu.

6.3 Rekrytointikokeilu asiakkaiden näkökulmasta

Rekrytointikokeilua koskevaan asiakaskyselyyn vastasi yhteensä 62 henkilöä, joista 60 prosenttia oli naisia ja loput 39 prosenttia miehiä tai ”muu tai en halua ilmoittaa” vastauksen valinnoita (1 %). Vastaajissa oli melko tasaisesti eri ikäryhmien edustajia, yleisin vastaajaryhmä oli 30–39-vuotiaat henkilöt, joita oli neljännes kaikista vastaajista. Vastaajat on esitetty ikäryhmittäin kuvassa 30.



Kuva 30. Rekrytointikokeilussa olleet ikäryhmän mukaan esitettynä.

Kuten työkokeilussakin, suurin osa rekrytointikokeiluun osallistuneista oli ammatillisen koulutuksen omaavia (50 %). Seuraavaksi yleisin oli alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet (24 %) ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet (16 %). Vaikka kyselyyn vastanneiden määrä oli pieni, oli vastaajia kuitenkin jokaiselta alueelta. Suurin alue oli Uusimaa, jonka TE-toimiston asiakkaita oli neljännes vastaajista, seuraavaksi yleisin alue oli Varsinais-Suomi, josta vastasi 13 prosenttia kyselyyn osallistuneista.

Yleisin tapa kuulla rekrytointikokeilusta oli TE-toimisto, joka oli ollut tietolähteenä puolelle vastaajista (50 %). Seuraavaksi yleisin oli työnantaja, jonka kautta asiasta oli kuullut 29 prosenttia vastaajista. Loput olivat lukeneet asiasta netistä (16 %) tai saaneet tiedon joltain muuta kautta. Yleisin työttömyyden kesto ennen rekrytointikokeilua oli 6–12 kuukautta (29 % vastaajista). Pitkäaikaistyöttömiä, eli yli vuoden

työttömänä olleita oli neljännes vastaajista (26 %) ja 3–5 kuukautta työttömänä olleita oli vajaa viidennes (19 %). Selkeästi suurin osa vastaajista olivat olleet rekrytointikokeilussa yksityisessä yrityksessä (82 %). Toiseksi yleisin oli kunta, jossa oli ollut tosin vain 6 prosenttia vastaajista. Rekrytointikokeilun yleisin kesto oli 4 viikkoa, joka oli ollut kestonä 75 prosentilla vastaajista, toiseksi yleisin oli 2 viikkoa, mutta heitä oli vain 11 prosenttia vastaajista. Yleisin osallistumisen kesto oli täysi työpäivä, eli 7–8 tuntia päivässä, jonka ilmoitti 60 prosenttia vastaajista. Toiseksi yleisin oli 6–7 tunnin kesto, joka oli ollut 18 prosentilla vastaajista. Noin 10 prosenttia ilmoitti tuntimäärän vaihdelleen päivittäin. Muutamat vastaajista ilmoittivat tuntimäärän olleen yli 8 tuntia päivässä. Selkeästi isoin osa vastaajista ilmoitti, ettei aktiivimalli vaikuttanut haluun osallistua rekrytointikokeiluun (89 %), joka tosin selittyi sillä, ettei aktiivimalli ollut voimassa vuonna 2017, jolloin moni oli osallistunut rekrytointikokeiluun. Vastaajista 53 prosenttia ei ollut osallistunut muihin TE-toimiston palveluihin viimeisen kahden vuoden aikana ennen rekrytointikokeilua. Yleisin palvelu, johon oltiin osallistuttu, oli työnhaun valmennus (21 %) ja osaamisen kehittämiseen liittyvät palvelut (14 %). Työkokeilussa oli ollut 7 prosenttia vastaajista.

Lähes kaikki vastaajat tavoittelivat rekrytointikokeilun kautta työllistymistä, joko vakituisesti, määräaikaaisesti tai osa-aikaisesti. Osa tosin oli osallistunut rekrytointikokeiluun selvittääkseen omaa työkykyään käytännössä.

Rekrytointikokeiluun liittyvä byrokratia ja asiointi oli sujunut osalla todella jouhevasti, osalla sen sijaan oli ollut enemmän ongelmia. Yleisesti prosessia kuvattiin byrokraattiseksi. Ongelmat liittyivät usein siihen, ettei palvelu ollut ennestään tuttu TE-toimiston asiantuntijalle. Osalla vastaajista työnantajapuoli oli hoitanut asioinnin TE-toimiston kanssa, osa sen sijaan oli itse ollut aktiivisempi osapuoli. Keskeisimmät ongelmat liittyivät usein rekrytointikokeilusopimukseen, jota oli pitänyt muuttaa useita kertoja, tai siihen, ettei TE-toimiston asiantuntijaa ollut saanut helposti tavoitettua, tai hän ei ollut osannut vastata kysymyksiin. Tämä oli useassa tapauksessa johtanut siihen, että asiakasta oli toistuvasti kehotettu olemaan yhteydessä muuhun henkilöön, mikä on hidastanut prosessia ja turhauttanut asiakkaita. Osalla asiakkaista oli ollut vaikeaa päästä rekrytointikokeiluun, osalla sen sijaan oli annettu sellainen kuva, että osallistuminen on pakollista karenssin uhalla. Papereiden fyysisestä toimittamisesta annettiin myöskin kritiikkiä, eli toivottiin että asiointi voitaisiin hoitaa sähköisesti. Se helpottaisi ja nopeuttaisi prosessia ja tekisi asioinnista sujuvaa alueilla, joissa etäisyydet ovat pitkiä.

Palautteen keruun ongelmat olivat haastavia myöskin rekrytointikokeilussa työkokeilun ohella. Vastaajista 70 prosenttia ilmoitti, että ei ollut antanut palautetta rekrytointikokeiluun liittyen, siten palautteen antaneista oli alle kolmannes osallistujista (30 %).

Rekrytointikokeilusta työllistyi noin puolet osallistujista (48 %), noin kolmannes ei työllistynyt (32 %) ja johonkin muuhun lopputulemaan rekrytointikokeilu oli johtanut 19 prosentilla vastaajista. ”Jokin muu” vaihtoehdon valinneista osa oli työllistynyt toisaalle, osa oli työllistynyt, mutta irtisanottu koeajan lopussa. Vakituiseen työsuhteeseen työllistyi hieman yli kolmannes (35 %), osa-aikaiseen työsuhteeseen noin neljännes (24 %), palkkatuella 8 prosenttia ja nollatuntisopimuksella 5 prosenttia. Syyt sille, ettei henkilö työllistynytäkään, olivat vaihtelevia. Työnantajan päätös, ettei ollut sopiva, oli syynä 18 prosentilla, saman suuruinen vastaajajoukko oli kertonut, ettei sopivaa työtä ollutkaan tarjolla ja 11 prosenttia ilmoitti, ettei itse ollut kokenut olevansa sopiva henkilö paikkaan. ”Muu syy” oli selkeästi yleisin, jonka ilmoitti 54 prosenttia vastaajista. Nämä syyt vaihtelivat jonkin verran, yleisin oli se, ettei organisaatiolla ollutkaan rahaa palkata ketään. Heistä, jotka eivät työllistyneet, 41 prosenttia oli kertonut TE-toimistolle miksi työsuhdetta ei syntynyt ja 38 prosenttia ei ollut ilmoittanut asiasta (17 % ei muistanut ja ”jokin muu” vaihtoehdon oli valinnut 3 %).

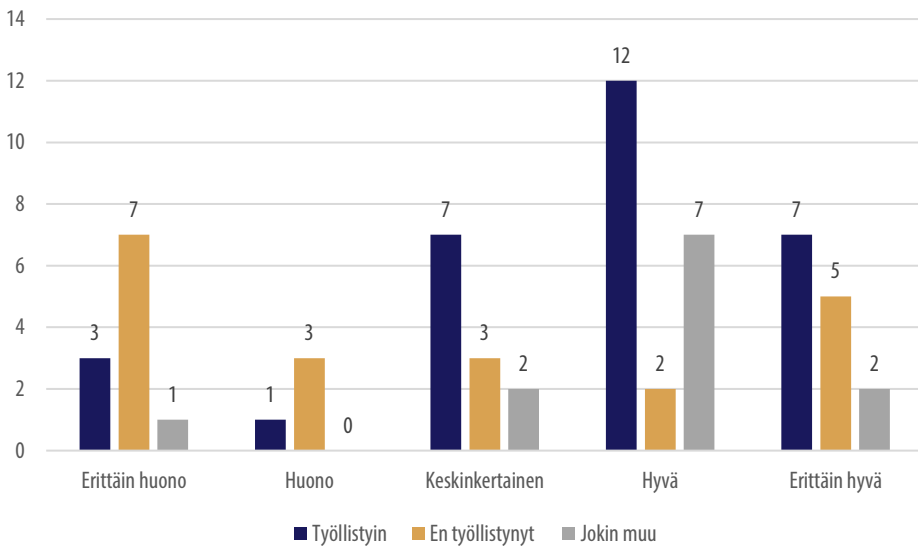
Rekrytointikokeilun hyötynä oli työllistymisen ohella se, että oli saanut kokeilla jotain uutta ja kartuttaa kokemusta sitä kautta. Samoin oman osaamisen näyttäminen koettiin positiiviseksi asiaksi. Pieni osa vastaajista sen sijaan ei nähnyt rekrytointikokeilussa muuta etua kuin olleensa ilmaista työvoimaa organisaatiolle kuukauden ajan. Rekrytointikokeilun huonona puolena kuvattiin ensisijaisesti huonoja tukia rekrytointikokeilun aikana, eli sitä, ettei rahallisesti ole mitään eroa työttömyyteen, kulukorvauksia ei makseta eikä päiväraha ole korotettua. Osalla rekrytointikokeilupaikka sijaitsi niin kaukana, että kulut kulkemisesta aiheuttivat suuria taloudellisia ongelmia, esimerkiksi autolla ajoa oli yhdellä vastaajalla kertynyt kuukauden aikana 1000 km. Osa kertoi, ettei työnantajalla ollutkaan tarkoitusta tai mahdollisuuksia rekrytoida henkilöä rekrytointikokeilun päätteeksi.

Muutama asiakas kertoi kyselyssä kohtuuttomista seuraamuksista, mitä rekrytointikokeiluun osallistuminen oli aiheuttanut. Esimerkiksi tapaus, jossa henkilö, jolla oli yli 30 vuoden kokemus myynti- ja markkinointityöstä, oli saanut rekrytointikokeilupaikasta palkkatukipaikkatarjouksen kokeilun päätteeksi, harjoittelijan palkalla.

Henkilön kieltäytyttyä paikasta matalan palkan takia, hän oli saanut karenssin työstä kieltäytymisen johdosta. Henkilö kirjoitti lopulta koko tilanteen johtaneen työkyvyn menetykseen. Osa vastaajista kertoi samankaltaisista tilanteista, joissa on kokenut tulleen harhaan johdetuksi puutteellisen ohjeistuksen takia, eli esimerkiksi että asiakkaalle ei oltu etukäteen kerrottu, ettei kulukorvausta tai korotettua päivärahaa makseta, vaan asia oli selvinnyt vasta myöhemmin sitä erikseen kysymällä. Tässä tapauksessa on oletettava, että asiakas luulee saavansa jotain kulukorvauksia tai korotettua päivärahaa, koska rekrytointikokeiluun osallistuminen on melko lähellä työelämää, työkokeilun tavoin. Monelle tulee yllätyksenä se, ettei näin olekaan käytännössä.

Useat vastaajat ilmoittivat karenssin pelon olevan selkeä este osallistua TE-toimiston palveluihin ja kertoivat siitä, että heille on useita negatiivisia kokemuksia TE-toimiston kanssa asioimisesta karensseihin liittyen. Useimmiten nämä ovat olleet tilanteita, joissa asiakas kokee tulleen harhaan johdetuksi epäselvällä ohjeistuksella. Erityisen haitallisena pidetään sitä kannustinloukkua, että karenssin pystyy estämään varmuudella vain pitäytymällä ”toimettomana” työttömänä, palveluihin osallistumisen sijaan. Tutkimuksen aineistoista nousee selvästi esille se, että rekrytointikokeilun ja työkokeilun osalta karenssin pelon merkitys on keskeinen vaikuttava tekijä, joka määrittelee osalla jopa halukkuutta osallistua palveluihin ylipäättään. Toimintatapoja tulee kehittää siihen suuntaan, ettei asiakasta rankaista aktiivisuudesta ja pyrkimyksistä työllistyä palveluiden avulla.

Vastaajien antamat arvosanat rekrytointikokeilusta palveluna on esitetty kuvassa 31 rekrytointikokeilun lopputuleman mukaan. Yli puolet vastaajista, 56 prosenttia antoi rekrytointikokeilusta hyvän tai erittäin hyvän kokonaisarvosanan. Samansuuruinen osuus vastaajista suosittelisi rekrytointikokeilua palveluna tutuilleen. Kuten kuvasta nähdään, myönteisemmän arvion antaneissa on selkeästi enemmän rekrytointikokeilusta työllistyneitä vastaajia ja vastaavasti kriittisen arvion antaneissa on enemmän heitä, jotka eivät työllistyneet.



Kuva 31. Arvio rekrytointikokeilusta sen lopputuleman mukaan eroteltuna.

Työllistymistä rekrytointikokeilusta tarkasteltiin myös iän ja sukupuolen mukaan. Ikäryhmittäin saman verran työllistyneitä ja ei-työllistyneitä oli nuorissa (alle 25-vuotiaissa). Kaikissa muissa ikäryhmissä työllistyneiden määrä oli ei-työllistyneitä suurempi, paitsi yli 60-vuotiaissa hakijoissa. Miehet työllistyivät naisia useammin rekrytointikokeilusta. Kyselyyn vastanneista miehistä työllistyi 54 prosenttia ja naisista 43 prosenttia. Naisilla rekrytointikokeilu johti miehiä useammin ”jokin muu” lopputulokseen (miehillä 13 % ja naisilla 24 %). Tässä kyselyssä tulee huomioida pienet vastaajamäärät, joiden takia näistä tuloksista ei voida vetää laajempia johtopäätöksiä.

Kehittämisehdotukset rekrytointikokeiluun liittyen koskivat pääsääntöisesti vuorovaikutusta TE-toimiston ja asiakkaan välillä. Jos vuorovaikutusta ylipäättään on, vältetään isoimmat ongelmat ja haasteet, kun ohjeistus annetaan selkeästi ja asiakas ymmärtää, mihin palveluun on lähtemässä mukaan. Vuorovaikutus on erityisen tärkeää saada kuntoon maahanmuuttaja-asiakkaiden kanssa, joille puutteellinen kielitaito johtaa usein väärinymmärryksiin. Asiakkaat toivoivat TE-toimistosta myönteisempää ja tukevampaa otetta asiakaspalveluun uhkailevan tai tylyn kanssakäymisen sijaan. Ohjeistusta tulisi kehittää merkittävästi selkeämpään suuntaan TE-toimiston nettisivuilla, sillä monet asiakkaat kokevat jatkuvasti epävarmuutta sen

suhteen, miten eri tilanteissa tulee toimia. Väärinkäsitykset johtavat usein karensseihin, joilla voi olla yksilön elämäntilanteelle merkittäviä hankaloittavia seurauksia.

Yhtenä merkittävänä yksittäisenä kehittämisideana rekrytointikokeilusta nostettiin esille se ristiriita, että asiakas voi keskeyttää rekrytointikokeilun sen aikana ilman seurauksia, mutta jos sen suorittaa loppuun ja lopuksi ei ota tarjottua työtä vastaan, saa karenssin. Tämä johtaa siihen, että asiakkaan on parempi varmuuden vuoksi lopettaa kokeilu kesken aikaisemmin kuin antaa paikalle mahdollisuus suorittamalla rekrytointikokeilu loppuun saakka.

Kokonaisuudessa asiakkaiden kokemukset rekrytointikokeilusta ovat melko kahtiajakoisia. Tyytyväisyyttä lisää luonnollisesti se, jos asiakas työllistyy palvelun kautta, samoin kriittisyyttä, jos ei työllisty. Rekrytointikokeilussa merkittävin kritiikki asiakailta kohdistui kahteen asiaan; siihen ettei rekrytointikokeilupaikassa ollutkaan tarjolla työtä ja siihen, miten prosessi oli byrokraattisesti hoidettu. Molempiin näihin asioihin voidaan vaikuttaa kehittämällä TE-toimiston työtä, esimerkiksi sähköistämällä prosessi sujuvaksi, mikä voisi vapauttaa työaika kasvokkaiseen tapaamiseen sekä ohjeistuksen selkeyttäminen sekä asiakkaille että organisaatioille, jotka ovat rekrytointikokeilun osapuolina.

6.4 Rekrytointikokeilu työnantajien näkökulmasta

Rekrytointikokeilupaiikkojen edustajista 30 henkilöä vastasi kyselyyn. Suurelle osalle heistä palvelu ei ollut entuudestaan tuttu, ennen kuin ensimmäinen rekrytointikokeilija oli osallistunut kokeiluun. Selkeästi suurin osa vastaajista oli yritysten edustajia (77 %), seuraavaksi yleisin oli kunnat (7 %) ja yhdistykset (7 %), yksityisiä elinkeinonharjoittajia ja järjestöjen edustajia oli noin 3 prosenttia vastaajista. Yleisin organisaation koko oli 2–5 hlö, joita oli kolmasosa vastaajista (33%), seuraavaksi yleisin oli 6–10 hlö (20 %) ja 11–20 hlö (17 %). Yli 50 henkilön organisaatioita olo vastaajien keskuudessa muutama (7 %). Alueellisesti eniten vastaajia oli Uudeltamaalta (23 %). Vastaajia oli kaikilta muilta alueilta paitsi Pohjois-Karjalasta. Eniten oli vastaajia, joilla oli ollut vain yksi rekrytointikokeilija viimeisen vuoden aikana (62 %), 31 prosentilla oli ollut 2–5 hlö ja noin 7 prosentilla 6–9 rekrytointikokeilijaa.

Yleisin tapa kuulla rekrytointikokeilumahdollisuudesta oli työnhakijalta itseltään, joka oli tietolähteenä 43 prosentilla vastaajista. Hieman alle kolmasosa oli kuullut asiasta TE-toimistosta (30 %) ja loput olivat lukeneet asiasta netin kautta (7%), kuulleet mahdollisuudesta toisesta organisaatiosta (7%) tai jotain muuta kautta (13%). Suurimmalla osalla vastaajista oli ollut vain yksi henkilö rekrytointikokeilussa (62 %). Seuraavaksi yleisin vaihtoehto oli 2–5 kokeilijaa, joka oli ollut noin kolmanneksella vastaajista (31 %). Muutamalla vastaajalla rekrytointikokeilijoita oli ollut 6–10 hlö (7 %). Se, että rekrytointikokeilijoita on ollut enemmän kuin yksi, kertoo siitä, että palvelu on koettu onnistuneeksi. Selvästi yleisin kesto oli täydet 4 viikkoa, joka oli ollut kestonä 64 prosentilla vastaajista. Toiseksi yleisin kesto oli 2 viikkoa (14 %). Päivittäisen läsnäolon kesto oli tyypillisimmin 7–8 tuntia, jonka valitsi 38 prosenttia vastaajista. Toiseksi yleisin oli 6–7 tuntia (31 %) ja kolmanneksi yleisin oli se, että aika vaihteli päivittäin (17%). Vähiten oli 4–5 tuntia osallistuneita (14%), 2–3 tuntia osallistuneita ei ollut lainkaan.

Kanssakäymistä TE-toimiston asiantuntijan kanssa kuvattiin pääsääntöisesti sujuvaksi (55 %) tai erittäin sujuvaksi (21 %). Prosessi sai tosin kritiikkiä hitaudesta ja siitä, että se koettiin byrokraattiseksi. Esimerkiksi työnantajapuoli oli joutunut joissain tapauksissa täyttämään saman tietosisällön useaan kertaan eri lomakkeisiin tai sopimus oli jouduttu tekemään useaan otteeseen. Kerrottiin myös, että eri asiantuntijoilta oli saatu ristiriitaista tietoa. Myönteistä palautetta annettiin ammattitaidosta ja asiantuntemuksesta, ystävällisyydestä sekä asiakaslähtöisyydestä.

Rekrytointikokeilun hyödyiksi listattiin henkilön soveltuvuuden testaaminen ja osaamisen kartoitus yleisellä tasolla, mutta myös irtisanomisen helppous. Täten on matala kynnys ottaa joku kokeiluun, kun häneen pystyi tutustumaan kokeilun aikana ja henkilön työmoraalia ja käyttäytymistä pystyi havainnoimaan. Yksi vastaaja kertoi, että rekrytointikokeilun avulla etsitään sopivaa henkilöä muilta aloilta, koska heidän alansa työntekijöitä ei entuudestaan ole. Tällaisessa erityistapauksessa rekrytointikokeilu on toimiva vaihtoehto, ja tämä onkin asia, joka voitaisiin huomioida esimerkiksi markkinoinnissa (kohdistamalla sitä esimerkiksi startup-yrityksille, joilla on usein vastaavanlaisia tarpeita).

Huonoja puolia rekrytointikokeilusta listattiin melko vähän, mainittuja asioita olivat byrokratian raskaus ja hitaus, rekrytointikokeilun lyhyt kesto ja se, ettei työnhakijalle makseta kulukorvausta. Myös oikean tiedon saanti asiaan liittyen koettiin

hankalaksi ja perehdyttämiseen tulee varata aikaa joissain tapauksissa paljonkin. Yksi vastaaja kirjoitti siitä, että hakija oli osallistunut vain aktiivimallin ehdon täyttämiseksi.

Rekrytointikokeilun lopputuloksena oli ollut työllistyminen 59 prosentilla vastaajissa, ei työllistymistä 28 prosentilla ja ”jokin muu” lopputulos 14 prosentilla. Tapauksissa, joissa vastaajan organisaatioon oli rekrytoitu rekrytointikokeilija, työnhakija oli työllistynyt 39 prosentilla vakituiseen työsuhteeseen, palkkatuella 22 prosentilla ja 13 prosentilla osa-aikaiseen työhön. Nollatuntisopimuksella työllistyneitä oli 4 prosenttia. Jos työnhakija ei ollut työllistynyt, syynä tähän oli ollut työnantajan päätös 57 prosentilla ja työnhakijan päätös 14 prosentilla hakijoista. Jokin muu syy oli ollut perusteena 29 prosentilla vastaajista, näitä oli listattuna mm. hakijan työllistyminen ja nopea irtisanoutuminen pian sen jälkeen, yhteinen johtopäätös siitä, ettei henkilö ole sopiva työhön ja päihdeongelmat.

Rekrytointikokeilu sai palveluna hyvät arviot, noin puolet antoi hyvän (48 %) ja erittäin hyvän kokonaisarvosanan antoi 31 prosenttia ja moni voisi todennäköisesti (52 %) tai erittäin todennäköisesti (40 %) suositella sitä muille.

6.5 Rekrytointikokeilua koskevat kehittämistarpeet

Rekrytointikokeilu vaikuttaa tämän tutkimuksen perusteella olevan palvelu, joka on hyödyllinen tietynlaiselle kohderyhmälle ja sen kehittämisessä tulisikin pohtia, halutaanko kohderyhmä pitää ennallaan, vai halutaanko sitä laajentaa jollain tavalla.

Rekrytointikokeiluun osallistumisen keskeisimmät houkuttimet ovat 1) mahdollisuus tutustua työpaikkaan, johon haetaan työntekijää, 2) mahdollisuus näyttää omaa osaamista käytännössä, 3) kokemuksen kartuttaminen ja 4) mahdollisuus osallistua ei-velvoittavalla tavalla. Keskeiset rekrytointikokeilua koskevat haasteet ovat 1) työskentely ilman palkkaa, 2) kulkeminen työpaikalle ilman kulu- tai matkakorvausta ja 3) riski, ettei työnantaja rekrytoikaan kokeilun päätteeksi.

Se, ettei rekrytointikokeilusta makseta kulukorvauksia, matkakorvausta tai korotettua päivärahaa, on ongelmallinen erityisesti alueilla, joissa etäisyydet ovat pitkiä.

Täten eri alueiden työttömillä on erilaiset mahdollisuudet osallistua palveluun, mikä on ongelmallinen asetelma.

Rekrytointikokeilu johtaa kuitenkin melko usein työllistymiseen, mikä on osoitus palvelun toimivuudesta. Ristiriitaista palvelussa on se, että asiakas voi keskeyttää rekrytointikokeilun milloin tahansa ilman seuraamuksia, mutta jos hän suorittaa sen loppuun ja kieltäytyy tarjotusta työpaikasta ilman pätevää syytä, hän saa karenssin. Tämä ristiriita tulisi ratkaista jollain tavalla. Keskeisin haaste rekrytointikokeilun hallinnointiin liittyy siihen, että se on palveluna vähän tunnettu myös TE-toimistoissa sekä työnhakijoiden ja työnantajien keskuudessa. Jos palvelua halutaan laajentaa, tulee markkinoinnissa keskittyä siihen, millaisissa tapauksissa rekrytointikokeilu on toimiva vaihtoehto. Tämän tutkimuksen perusteella sellainen on esimerkiksi tilanne, jossa on työnhakija, jolla on koulutusta ja kokemusta, jonka soveltuvuutta tiettyyn työhön ja työyhteisöön halutaan kokeilla käytännössä. Rekrytointikokeilu sopii myös tietynlaista erityisosaamista vaativaan työhön tai startup -yrityksiin, joissa etsitään juuri tietynlaista osaajaa.

Rekrytointikokeilun toimivuutta tulee katsoa myös yritysten ja muiden organisaatioiden kannalta. Jotta rekrytointikokeilu kohtaisi paremmin sekä työnhakijoiden että työnantajien intressit, sitä olisi kehitettävä joustavammaksi. Tärkeintä olisi se, että se mahdollistaisi mahdollisimman joustavan tavan kokeilijalle tulla lyhyeksi aikaa näyttämään osaamisensa. Ehtoina nostettiin esille se, että rekrytointikokeilu perustuisi täysin vapaaehtoisuuteen.

7 Tutkimuksen johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

Tässä tutkimuksessa on perehdytty työkokeiluun ja rekrytointikokeiluun asiakkaiden, kokeilupaikkojen ja TE-toimiston asiantuntijoiden näkökulmista. Seuraavaksi tutkimuksen keskeiset löydökset esitellään lyhyesti tilaajan tunnistamien tutkimuksen keskeisten teemojen mukaan.

7.1 Tutkimuksen keskeiset johtopäätökset

Työkokeilulla on tärkeä rooli ja merkitys osana nykyistä TE-palvelujen järjestelmää

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella työkokeilu on pääosin hyvin toimiva palvelu, joka työllistää ja ohjaa opintoihin asiakkaita verrokkejaan paremmin. Työkokeilun kustannukset työhallinnolle ovat varsin alhaiset ja työkokeilun hyöty julkiselle taloudelle ja muulle yhteiskunnalle ylittää selvästi sen kustannukset. Työkokeilu on siten varsin kustannustehokas palvelu, jota kannattaa jatkaa tulevaisuudessakin.

Työkokeilu on osoittautunut toimivaksi ja tehokkaaksi keinoksi auttaa etenkin nuoria ohjautumaan opintoihin ja työuralle, kun ammatillinen koulutus ja suunta puuttuvat. Työkokeilun avulla voidaan myös palauttaa työelämästä syrjässä olleita ihmisiä takaisin työelämään. Pidempään työttömänä olleiden ja monialaista palvelua tarvitsevien asiakkaiden osalta työkokeilu ei tämän tutkimuksen perusteella näyttäydy vaikuttavana palveluna. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, ettei työkokeilusta ole heille mitään hyötyä. Yksi olennainen asia on se, että he tarvitsevat työkokeilun aikana enemmän tukea ja ohjausta sekä TE-toimiston että työkokeilupaikan puolesta.

Onnistuneen julkisen työnvälityksen iso tämän hetken haaste on se, että sillä on vain rajallisesti keinoja tukea työpaikoilla tapahtuvaa työssä oppimista. Laajempana haasteena taustalla vaikuttaa se, että työn ja työelämän nopeiden rakenteellisten muutosten sekä työnantajien nopeasti muuttuneiden työtehtäväkohtaisten osaamistarpeiden seurauksena useiden ammattialojen tuntemus on jäänyt julkisessa

työnvälityksessä monin paikoin hyvin ohueksi. Samalla TE-hallinnon käytössä olevat työnimikkeet ovat vanhentuneet, eivätkä vastaa uusia työnmuotoja ja työtehtäviä. Työkokeilun erityinen lisäarvo on siinä, että se tarjoaa työelämätaitojen testaamisen ohella mahdollisuuden aitoon työ- ja tehtäväkohtaiseen oppimiseen ja näissä tarvittavien kvalifikaatioiden tunnistamiseen. Työnvälityksen nykyinen prosessi on kokonaisuutena rakentunut palvelemaan selvästi nykyistä tasapainoisempia ja ennustettavampia työmarkkinoita. Hyvin toteutettuina työkokeilu on tärkeä instrumentti, jolla voidaan vastata työn murroksen ja työelämän nopeiden muutosten työnvälitykselle luomiin haasteisiin.

Kasvupalvelu-uudistus on siirtämässä TE-palvelujen järjestämisvastuun tuleville maakunnille. Vastaavasti myös palvelutuotantoa ollaan enenevissä määrin avaamassa yksityisille palveluntuottajille. Olipa palvelujen tuottamisen malli jatkossa millainen tahansa, työkokeilut ja muut vastaavan tyyppiset työpaikalla oppimisen muodot on syytä pitää mukana tärkeänä välineenä asiakkaan työllistymisprosessissa ja niihin on panostettava.

Työkokeiluihin osallistuneet työllistyvät ja päätyvät opintoihin huomattavasti vertailuryhmää paremmin.

Tilastollisen vertailuanalyysin tulosten mukaan työkokeiluihin osallistuneiden työnhaku päättyi nuorten urasuuntansa hakevien osalta vertailuryhmää useammin opiskeluun. Työhön palaavien työkokeiluihin osallistuvien osalta työnhauksen päätyminen työllistymiseen oli yleisempää. Erot olivat tilastollisesti merkitseviä. Työkokeiluihin osallistuneiden joukossa työnhauksen jatkuminen oli harvinaisempaa, kuin vertailuryhmän jäsenillä. Työkokeilussa olleiden, työelämään palaajien osalta tilastot eivät osoita merkittävää työllistymistä. Muu tutkimuksessa kerätty aineisto puhuu sen puolesta, että työelämään paluuta tekevät asiakkaat tarvitsevat tilanteeseensa enemmän tukea.

Työnhakijoiden työkokeilun asettamat tavoitteet täyttyvät parhaiten alanvaihtajilla sekä nuorilla urasuuntaa hakevilla työttömillä.

Tämän tutkimuksen perusteella työkokeilu onnistuu paremmin ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämisen tukemisessa, kuin työmarkkinoille paluun suhteen.

Työkokeiluun osallistuneiden henkilöiden yleisimpänä tavoitteena on ollut työllistyminen ja seuraavaksi yleisimpänä ammatinvalinta- ja uravaihtoehtoihin tutustuminen.

Työllistymisen suhteen paras tilanne oli alanvaihtajilla sekä nuorilla, urasuuntaa hakevilla, joilla yleisin lopputulos työkokeilusta oli päätyminen koulutukseen ja pienellä osalla myös työhön. Iäkkäiden osalta vaikutukset eivät olleet yhtä selkeitä pienen vertailuryhmän takia, mutta tulokset antoivat viitteitä myönteisistä vaikutuksista tässäkin ryhmässä. Työhön palaajien osalta vaikutukset olivat vähäisiä, poikkeuksena tässä ryhmässä oli kotona lasten kanssa olleiden ryhmä, joilla työkokeilu johti usein työhön tai koulutukseen. Heikoin tilanne oli tukea tarvitsevilla urasuuntaa hakevilla kouluttamattomilla henkilöillä, joiden ryhmässä oli suurin osa edelleen työttömiä vuoden jälkeen työkokeilun päättymisestä.

Työnantajapuoli on tyytyväinen työkokeiluun ja työkokeilijoiden ottamisen taustalla on pääasiassa halu tutustua potentiaaliseen työvoimaan ja into auttaa erityisesti nuoria työnhakijoita.

Työnantajista enemmistö oli tyytyväisiä työkokeiluun ja arvioivat sen hyödylliseksi palveluksi. Työkokeilijoiden ottamisen taustalla on pääsääntöisesti halu tutustua potentiaaliseen työvoimaan, mutta myös halu auttaa nuoria, alaa vaihtavia tai työelämäänsä paluuta tekeviä henkilöitä. Pieni osa työnantajapuolen edustajista kertoi tavoitteekseen lisätyövoiman saamisen.

Työkokeilutehtäviin ja saatuun ohjaukseen on suurin osa tyytyväinen, mutta myös ei-toivotut ilmiöt vaikuttavan yleisiltä ja työkokeilun väärinkäytön valvonta on löyhää.

Työkokeiluun osallistuneista suurin osa oli tyytyväinen työkokeilun tehtäviin. Riittävästi ohjausta oli myös saanut selvä enemmistö vastaajista. Työkokeilusopimusta oli myös noudatettu suurella osalla työkokeilussa olleista.

Työkokeilun väärinkäyttöä oli tästä huolimatta kohdannut iso osa TE-toimiston asiantuntijoista. Epäkohdista merkittävin oli työkokeilijan hyödyntäminen varsinaisena resurssina, toiseksi yleisintä oli puutteellinen ohjaus. Muina aikoina kuin sopimuksessa sovittuina aikoina työkokeiluun osallistumisen edellyttäminen ja liian suuren työkokeilutuntimäärän teettäminen olivat harvinaisempia. Työkokeilijoiden

käyttö varsinaisena työresurssina vaikuttaa tutkimuksen mukaan liian helpolta, jolla on vaikutuksensa myös kilpailun vääristymiseen. Työkokeilun valvonta näyttäytyy tämän tutkimuksen perusteella löyhältä. Valvonta perustuu TE-toimiston asiantuntijan omaan aktiivisuuteen, asiakkaiden vapaaehtoisesti kertomiin tietoihin, sekä muiden TE-toimiston asiantuntijoiden URA-järjestelmään tallentamiin tietoihin.

Työkokeilun tuki ja ohjaus on TE-toimiston osalta liian vähäistä ja puutteellista, mutta ohjaus toimii työkokeilupaikoissa pääsääntöisesti hyvin.

Työkokeilun osallistujat ja työkokeilupaikkojen edustajat toivoivat saavansa TE-toimistosta lisää tukea työkokeiluprosessin aikana. Nykyjärjestelmässä kiireen ja niukkojen resurssien takia suurinta osaa asiakkaista ei ehditä palvelemaan niin hyvin kuin on toivottu, myös TE-toimiston asiantuntijoiden näkökulmasta. Erityisen tärkeänä pidetään alkutapaamista asiakkaan, asiantuntijan ja työkokeilupaikan edustajan kanssa ennen työkokeilua. Tämän tapaamisen tarkoituksena olisi selkiyttää pelisäännöt ja roolit kaikille toimijoille, mutta myös karsia pois ne työkokeilupaidat, jotka eivät ole valmiita sitoutumaan prosessiin. Yleinen ajatus on, että tällä toimintatavalla saataisiin karsittua räikeimmät väärinkäyttötapaukset pois. Lisäksi olisi hyvä, jos jokaisessa toimistossa olisi työkokeiluvastaava ja hänen sijaisensa, jotka olisivat aina tavoitettavissa virka-aikaan ongelmatilanteisiin liittyen. Nykyisin asiakkaan on todella hankalaa tavoittaa oma asiantuntija tarpeen tullen ja monet ongelmatilanteet tulevat esille vasta työkokeilun päätteeksi tai kun asiakas on jo päättänyt keskeyttävänsä kokeilun. Jos TE-toimiston asiantuntijat olivat helpommin tavoitettavissa, voitaisiin estää turhia työkokeilun keskeyttämisistä ja tarjota asiakkaalle parempaa tukea työkokeilun aikana.

Asiakkaiden ohjaus työkokeilupaikoilla vaikuttaisi toimivan melko hyvin. Vastaa-
jista suurin osa oli tyytyväisiä ohjauksen määrään. Eniten oltiin tyytyväisiä valtion virastoissa/laitoksissa olleiden työkokeilujaksojen ohjaukseen ja vähiten tyytyväisiä oltiin oppilaitosten ohjaukseen.

Työkokeilijoissa on paljon heitä, jotka eivät ole osallistuneet muihin TE-toimiston palveluihin ja monella työkokeilu johtaa myönteiseen lopputulokseen.

Työkokeilussa olleista puolet ei ollut osallistunut muihin TE-toimiston palveluihin parin viimeisen vuoden aikana. Yleisimpiä palveluita heillä, jotka olivat osallistuneet, oli työnhaun valmennus ja osaamisen kehittämiseen liittyvät palvelut.

Työkokeilun aloittaneista iäkkäämmät henkilöt olivat suuremmalla todennäköisyydellä työttömiä ennen työkokeilua. Kyselyyn vastanneista puoli vuotta työkokeilun päättymisestä oli työssä, opinnoissa tai muissa palveluissa yli puolet vastaajista.

Rekrytointikokeilu on työllistymisen suhteen tehokas, mutta harvoin käytetty palvelu.

Rekrytointikokeiluun osallistuneista kuitenkin iso osa työllistyy kokeilun päätteeksi. Rekrytointikokeilun suosio on jäänyt vähäiseksi, johtuen pääsääntöisesti siitä, että palvelun tuoma lisäarvo on epäselvä sekä asiakkaille että työnantajapuolelle. Merkittävin este osallistumiselle on se, ettei rekrytointikokeilun aikana saa mitään lisätukia, joita on mahdollista saada esimerkiksi työkokeilussa, joka voidaan toteuttaa rekrytointikokeilun kestoisena. Rekrytointikokeilua tulisi käyttää aktiivisemmin ja sitä tulisi markkinoida työnantajapuolelle paremmin. Samalla rekrytointikokeilun tuet tulisi uudistaa samalle tasolle kuin työkokeilussa. Nykyjärjestelmässä asiakas ei saa kulukorvausta eikä matkakorvausta rekrytointikokeiluun osallistumisesta, joka on monelle kaupunkien ulkopuolella asuvista iso este osallistumiselle.

7.2 Kehittämisehdotuksia

Tutkimuksen kehittämisehdotukset liittyvät työssä esiin nousseisiin työkokeiluja koskeviin haasteisiin ja kehittämistarpeisiin. Ne on alla jaoteltu palvelujärjestelmää, palveluprosessia ja työkokeilukäytäntöjä koskeviin kehittämisehdotuksiin sekä erikseen vielä rekrytointikokeilua koskeviin ehdotuksiin.

Palvelujärjestelmä: Työkokeilu on merkittävä ja tärkeä kokonaisuus TE-toimiston palvelukokonaisuudessa. Työkokeilu on kokonaisuudessa kustannustehokas ja työkokeilun etu on se, että sen avulla voidaan pätevästi vastata työelämän murrokseen ja muuttuviin tarpeisiin.

Kehittämisehdotus 1. Työkokeilua tarvitaan jatkossakin. Työkokeilu on kustannustehokas palvelu, jolla voidaan vastata mm. työn murroksen ja työelämän nopeiden muutosten luomiin haasteisiin. Riippumatta siitä, millainen tulee olemaan TE-palvelujen tuottamisen malli jatkossa, erilaisia työpaikalla oppimisen malleja tarvitaan myös jatkossa.

Kehittämisehdotus 2. Työkokeilut tulee integroida paremmin muihin työllistymistä edistäviin palveluihin. Työkokeilut toimivat toistaiseksi liian erillään muista TE-palveluista. Työkokeilujen vaikuttavuutta voitaisiin parantaa sillä, että osana asiakasprosessia ne kytkeytyisivät paremmin muihin työllistymistä edistäviin palveluihin, kuten koulutukseen (mm. ammattikohtainen osaaminen, kielitaito) ja ammatitaidon kehittämiseen (uusien työelämässä tarpeellisten taitojen opettelu, esim. koodaus).

Kehittämisehdotus 3. Työkokeiluiden ja asiakasohjauksen lähtökohtana tulee huomioida vahvasti työn murroksen luomat tarpeet ja haasteet. Tämän vuoksi TE-toimiston asiantuntijoiden asiantuntemusta työelämän muuttuneista vaatimuksista, eri työtehtävissä tarvittavasta osaamisesta ja muista työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä tulee jatkuvasti parantaa. Tähän liittyen yhteistyötä TE-toimiston asiantuntijoiden ja työnantajien välillä on lisättävä etenkin muilla palvelulinjoilla, kuin palvelulinjalla 1.

Palveluprosessi: Työkokeilun palveluprosessissa kaivataan lisää koulutusta ja opastusta sekä ohjeiden selkeyttämistä kaikilla tasoilla (asiakkaat, TE-toimiston asiantuntijat, työkokeilupaidat). Jatkossa tulee miettiä erityisesti asiakkaan tukemista ja varmistaa, että palveluun osallistuminen on asiakkaalle hyödyllistä ja motivoivaa kaikilla tavoilla.

Kehittämisehdotus 4. Työkokeilulle tulee asettaa viralliset määrärajoitukset. Tällä hetkellä TE-toimiston asiantuntijoilla ei ole riittävästi keinoja puuttua väärinkäytöksiin ja virallisten rajojen määrittely auttaa hillitsemään räikeimpiä tapauksia. Ehdotettu määrä työkokeilijoita per organisaatio tulee sovittaa yhteen organisaation kokoon. On myös tärkeää, että työkokeiluun ei ohjata silloin, kun riskit väärinkäytökseen on suuret.

Kehittämisehdotus 5. Osallistuminen työkokeiluihin on tehtävä kannustavammaksi. Suhteessa passiivisena oloon työkokeilusta aiheutuneet kulut asiakkaalle (ja osin myös työkokeilupaidalle) ovat joiltain osin kohtuuttomia. Tukien kehittämisessä tulee huomioida myös alueelliset erot, sillä liikkumisen kustannukset vaihtelevat suuresti asuinpaikasta riippuen.

Kehittämisehdotus 6. Opastus ja ohjeistus tulee tehdä selkeämmäksi, jotta asiakkaille ei tule väärinkäsityksiä siitä, mikä voi johtaa karenssiin. Tulee varmistaa, ettei sanktion pelko ohjaa liiaksi asiakkaiden ohjautumista palveluihin.

Kehittämisehdotus 7. Työkokeilu tulee asettaa maksettavien korvausten osalta samaan kategoriaan kuntouttavan työtoiminnan kanssa, jossa maksetaan osallistujalle kulukorvaus (tai saman suuruinen toimintaraha) ja matkakorvaukset.

Kehittämisehdotus 8. Työkokeilujen osalta on panostettava vahvemmin TE-toimistojen asiantuntijoiden koulutukseen ja sitä kautta yhteisiin käytäntöihin. TE-toimistoihin tulisi nimetä työkokeiluvastaava, jolla olisi kokonaiskuva ja koordinoitavuutta palvelusta TE-toimiston alueella. Työkokeiluvastaavan toimenkuvaan kuuluisivat kaikki olennaiset työkokeiluun liittyvät tehtävät. Näitä ovat koulutus ja opastus TE-toimiston asiantuntijoille työkokeilun osalta, markkinointi ja viestintä työkokeiluun liittyen TE-toimistossa ja asiakkaille sekä työkokeilupaikoille, esimerkiksi nettisivujen sisällön kehittämisen kautta (opastusvideot).²³

Kehittämisehdotus 9. Työkokeilussa tulee painottaa sitä, että kyseessä on nimenomaan kokeilu. Tällöin kokeilun keskeyttäminen tulee tehdä helpommaksi, esimerkiksi sopimalla, että työkokeilun voi päättää, kun sille asetetut tavoitteet on saavutettu. Työkokeilun tavoitteet tulisi voida tulla täytetyksi missä vaiheessa tahansa työkokeilun aikana. Työkokeilun keskeyttämisen helpottaminen säästää työaika ja byrokratiaa sekä suojelee työkokeilijaa siltä, ettei hänen ole pakko olla työkokeilussa paikassa, joka mahdollisesti heikentää osallistujan hyvinvointia tai työkykyä.

Työkokeilukäytännöt: Työkokeilun käytännöissä on varaa tehostamiseen ja sujuvoittamiseen. Uudistamalla käytäntöjä voidaan saada merkittäviä yhteiskunnallisia

23 Työkokeiluvastaava on tavoitettavissa puhelimitse virka-aikana ja on suotavaa, että työkokeiluvastaavia on ainakin kaksi per toimisto, jotta aina joku työkokeilusta tietävä on aina tavoitettavissa. Työkokeiluvastaavalla on kokonaiskuva alueen työkokeilupaikoista, ja hän käy niissä tarkastusmielessä käynneillä satunnaisesti, mutta säännöllisesti. Tämä vähentää työkokeilijoiden väärinkäyttöä. Työkokeiluvastaava tuntee ainakin alueen keskeiset työkokeilupaikat ja heidän yhteyshenkilönsä ja tiedottaa työkokeilumahdollisuudesta mahdollisille työkokeilupaikoille. Työkokeiluvastaavalla tulee olla kattavat tiedot työkokeiluun liittyen, jotta hänen asiantuntemustaan voidaan käyttää vaikeissa tilanteissa, joita TE-toimiston asiantuntijat eivät kykene itse ratkaisemaan. Työkokeiluvastaavilla on kokonaiskuva palvelusta alueella, mutta TE-toimiston asiantuntijoilla on edelleen vastuu asiakkaan ohjaamisesta ja neuvomisesta työkokeiluprosessin aikana.

säästöjä sekä parantaa paremmalla ohjauksella työkokeilun laatua, joka johtaa mitä todennäköisemmin työllistymiseen ja opintoihin.

Kehittämisehdotus 10. Työkokeiluprosessi tulee sähköistää prosessin nopeuttamiseksi ja rutiinitehtävien automatisoimiseksi. Työkokeiluun liittyvä byrokratia vaikeuttaa ja hidastaa työkokeilun aloitusta. Työkokeilun nopeampi aloittaminen johtaa siihen, että henkilön mahdollinen työllistyminenkin tapahtuu aikaisemmin, joka säästää yhteiskunnan varoja. Tästä johtuen tulee panostaa työkokeiluprosessin nopeaan aloitukseen, jossa ensisijaisesti on eniten viivästyksiä tällä hetkellä työkokeilua koskevien papereiden manuaalisessa käsittelyssä.

Kehittämisehdotus 11. Prosessin nopeuttamiseksi ja rutiinityön vähentämiseksi TE-toimistoissa tulee ottaa käyttöön selkeät opastusvideot, joissa työkokeilu esitellään. Videot tulee laittaa TE-toimistojen nettisivuille suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Erilliset videot tarvitaan asiakkaille, jotka pohtivat työkokeiluun osallistumista sekä heille, jotka ovat jo päättäneet osallistua työkokeiluun, samoin työkokeilupaikoille, jotka pohtivat työkokeilijan ottamista ja niille, jotka ovat jo päättäneet ottaa työkokeilijan.

Kehittämisehdotus 12. Asiakasohjauksen osuvuuden varmistamiseksi tulee ottaa käyttöön toimintatapa, jossa TE-toimiston virkailija tapaa työkokeilijan ja työkokeilupaikan edustajan ennen työkokeilun alkua, jotta työkokeilua voidaan suunnitella sisällön suhteen ja varmistaa, että paikka on sopiva henkilön tilanteen huomioiden. Työkokeilu on kyettävä yhä vahvemmin katsomaan suhteessa asiakkaan tilanteeseen ja kykyihin sekä työelämän tarpeisiin. Erityisesti vaikeammin työllistyvien osalta on myös panostettava asteittaiseen etenemiseen kohti työmarkkinoita ja lisättävä siten asteittain haasteita ja katsottava tehtäviä ja työkokeilupaikkaa. Asiantuntijan tulisi myös olla yhteydessä asiakkaaseen vähintään yhden kerran työkokeilun aikana. Työkokeiluissa on panostettava enemmän ennakoivaan otteeseen alkuun keskinäiseen sopimiseen. On myös heti alussa tärkeää pohtia tarpeellinen kesto erityisesti yksityisellä sektorilla.

Kehittämisehdotus 13. Työkokeilupaikka tulee sitouttaa työkokeilijaan tiiviimmin ennen työkokeilun alkua, mikäli työkokeilijan tavoitteena on työllistyminen, siten että työkokeilupaikan edustajalta kysytään työllistymismahdollisuudesta ennen työkokeilua. Jos asiakas ei työllisty työkokeilun päätteeksi, tulee palautelomakkeessa kysyä perustelu sille, miksi näin ei ole tapahtunut.

Kehittämisehdotus 14. Epäkohdat ja lain tulkinta työkokeilua koskeviin säädöksiin liittyen tulisi tarkistaa muutamien asioiden osalta. Näitä ovat työkokeilupaikan asettaminen kieltoon työkokeilijoiden osalta, mikäli ilmenee toistuvasti ongelmia ja haasteita työkokeilijoiden osalta, esimerkiksi liiallinen työkokeilijoiden hyödyntäminen tai työkokeilusopimuksen rikkominen. Työkokeilijalta tulisi myös pyytää suostumus ennen työkokeilun alkua sopimuksessa osallistumiseen ei-virka-aikana, esimerkiksi pyhäpäivinä, yöaikaan tai viikonloppuisin. Työkokeiluun lasten kanssa osallistuvan henkilön tulisi esittää rikosrekisteriote riippumatta siitä, kuinka pitkä työkokeilujakso on. Työkokeilupaikan suhteen tulisi noudattaa avoimuuden periaatetta asiakkaan taustaan liittyen ja kertoa asiakkaan rikoshistoriasta, jos se on jollain tavalla merkittävää työkokeiluun liittyen.

Rekrytointikokeilu: Rekrytointikokeilu on kokonaisuutena ollut toimiva ja usein työllistymisen johtava palvelu, mutta sen asema muihin vastaaviin mahdollisuuksiin verrattuna ei ole ollut tasa-arvoinen, koska tuet sen osalta ovat selkeästi heikompia.

Kehittämisehdotus 15. Rekrytointikokeilua tulee jatkaa, mutta sen osallistujille tulee maksaa samaa kulukorvausta kuin työllistymistä edistävissä palveluissa. Muutos tukee mm. alueellista tasa-arvoa.

Kehittämisehdotus 16. Rekrytointikokeiluprosessi sähköistetään. Myös rekrytointikokeilun päätteeksi kerättävä palaute tulee voida antaa paperisen lomakkeen ohella myös sähköisen e-lomakkeen kautta. Muutos nopeuttaa ja helpottaa prosessia ja vapauttaa hieman työaikaa asiakaspalveluun. Muutos palautteenannossa lisää palautteen antajien määrää ja helpottaa palautteen käsittelyä ja hyödyntämistä, sekä mahdollistaa alueellisen vertailun.

Kehittämisehdotus 17. Lisäksi suositellaan, että TE-toimistoissa panostetaan palvelun markkinointiin ja sekä asiakkaille että työnantajapuolelle tuotetaan videoesittely, jossa rekrytointipalvelun hyödyt ja vastuut esitellään selkeästi.

Lähteet

- Ilmarinen, (2013). Tutkimus työkokeilusta kuntoutustapana, työnantajien kokemuksia.
- Loikkanen, L. (2013). Uudistettu työkokeilu työnantajan näkökulmasta. Lappeenrannan teknillinen yliopisto.
- Sundvall, S. (2017). TE-toimiston valmennuspalvelut työnhakuvalmiuksien vahvistajina. Uudenmaan ELY-keskus, 64/2017.
- TE-toimisto, työkokeilun käytännöt ja säännökset. Saatavilla: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/kaytannot_ja_saannokset/index.html
- TE-toimisto, rekrytointikokeilukäytännöt. Saatavilla: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/rekrytointikokeilu_kaytannot/index.html
- Valkonen, J. & Harju, S. (2005). Ihmisen arvoinen diili, tuetun työllistymisen hankkeen toimeenpano ja tulokset. Kuntoutussäätiö, tutkimusraportteja, 73/2005.

Tilastot

- KEHA-keskus, tilinpäätös 2017.
- TE-toimiston asiakastietojärjestelmä URA:n tilastoaineistot.
- TE-palveluiden kustannuslaskenta, KEHA-keskus.
- TE-palveluiden infografiikka 2018, KEHA-keskus.
- Työ- ja elinkeinoministeriö / Työnvälitystilasto.
- Työ- ja elinkeinoministeriö, valtakunnallinen työllisyyskatsaus.

Lainsäädäntö

- Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2012/20120916>.

Liitteet

Liite 1 Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012)

5 §

Kokeilu

Työ- ja elinkeinotoimisto voi ohjata henkilöasiakkaan:

- 1) ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämiseksi koulutuskokeiluun oppilaitokseen tai työko-
keiluun työpaikalle;
- 2) työmarkkinoille paluun tukemiseksi työkokeiluun työpaikalle;
- 3) tämän ja työnantajan yhteisestä pyynnöstä soveltuvuuden arvioimiseksi työkokeiluun työpaikalle
(rekrytointikokeilu).

Työkokeilun järjestäjänä voi olla yritys, yksityinen elinkeinonharjoittaja, kunta, kuntayhtymä, muu yh-
teisö, säätiö tai valtion virasto taikka laitos.

5 § on L:lla 1456/2016 väliaikaisesti muutetussa muodossaan voimassa 1.1.2017–31.12.2018. Aiempi
sanamuoto kuuluu:

5 §

Kokeilu

Työ- ja elinkeinotoimisto voi ohjata henkilöasiakkaan:

- 1) ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämiseksi koulutuskokeiluun oppilaitokseen tai työko-
keiluun työpaikalle; tai
- 2) työmarkkinoille paluun tukemiseksi työkokeiluun työpaikalle.

Työkokeilun järjestäjänä voi olla yritys, yksityinen elinkeinonharjoittaja, kunta, kuntayhtymä, muu yh-
teisö, säätiö tai valtion virasto taikka laitos.

6 §

Kokeilun ja valmennuksen enimmäiskesto

Työkokeilun kesto on enintään 12 kuukautta, josta enintään kuusi kuukautta samalla järjestäjällä, tai
jos työkokeilun järjestäjänä on kunta, enintään kuusi kuukautta samoissa tehtävissä.

Työkokeilun enimmäiskeston laskenta aloitetaan uudelleen alusta, kun henkilö on ollut yhdenjaksoi-
sesti työttömänä vähintään 12 kuukautta tai kun alle 25-vuotias on ollut enimmäiskeston täyttyttyä
yhdenjaksoisesti työttömänä vähintään kolme kuukautta.

Valmennus ja koulutuskokeilu ovat lyhytkestoisia palveluja. Valmennuksen ja koulutuskokeilun enim-
mäiskestosta säädetään valtioneuvoston asetuksella.

7 § (29.12.2016/1456)

Työkokeilua koskevat rajoitukset

Henkilöasiakasta ei ohjata työkokeiluun, jos:

- 1) työkokeilusta aiheutuisi sen järjestäjälle sellaista etua, joka vääristäisi yritysten tai yksityisten elinkeinonharjoittajien välistä kilpailua;
- 2) kysymys on sellaisista tehtävistä, joiden suorittamiseksi työkokeilun järjestäjä edellyttää yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 6 §:ssä tarkoitetun huumausainetestin koskevan todistuksen esittämistä, jos henkilöasiakas ei halua esittää mainittua todistusta;
- 3) kysymys on lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain (504/2002) mukaisista tehtävistä, jos henkilöasiakas ei halua ottaa vastaan tällaisia tehtäviä;
- 4) kokeilu alkaisi kahden viikon kuluessa yhdenjaksoisesti kuusi kuukautta kestäneen työkokeilun päättymisestä, jollei henkilöasiakas toisin pyydä.

Työkokeilun järjestäjänä ei voi toimia työnantaja, johon henkilöasiakas on työsuhteessa 9 §:ssä tarkoitettua sopimusta tehtäessä.

8 §

Oikeusasema sekä vastuu työturvallisuudesta ja tietosuojasta

Työkokeiluun osallistuva ei ole työsuhteessa työkokeilun järjestäjään eikä työ- ja elinkeinotoimistoon.

Työkokeiluun osallistuvaan sovelletaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettua lakia (609/1986) ja yhdenvertaisuuslakia.

Työkokeilun järjestäjä vastaa työkokeiluun osallistuvan työturvallisuudesta niin kuin työturvallisuuslaissa (738/2002) ja nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993) säädetään.

Työkokeilussa sovelletaan työaikalain (605/1996) 28 §:n säännöksiä päivittäisistä lepoajoista sekä 35 §:n säännöksiä työvuoroluettelosta.

Työkokeilussa sovelletaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 3 §:ää, 4 §:n 1 ja 2 momenttia, 5 §:n 1, 2 ja 4 momenttia, 6 §:ää, 7 §:n 1–3 momenttia, 9, 10, 14 ja 15 §:ää, 5 ja 6 lukua, 21 §:n 2 momenttia sekä 22 ja 24 §:ää.

Sovellettaessa 2–5 momenteissa mainittuja lakeja työkokeilun järjestäjä rinnastetaan työnantajaan ja työkokeiluun osallistuva työntekijään.

Rangaistus työturvallisuusrikkomuksesta säädetään työturvallisuuslain 63 §:ssä. Rangaistus työaika-rikkomuksesta säädetään työaikalain 42 §:ssä. Rangaistus yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain rikkomisesta säädetään yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 24 §:ssä. Rangaistus syrjinnästä, työsyrynnästä, kiskonnantapaisesta työsyrynnästä, työturvallisuusrikkomuksesta, henkilökisteririkoksesta, tietomurrosta, salakatselusta, salakuuntelusta, viestintäsalaisuuden loukkauksesta, salassapitorikoksesta ja virkarikoksista säädetään rikoslaissa (39/1889).

9 §

Sopimus työkokeilusta

Työ- ja elinkeinotoimisto, työkokeilun järjestäjä ja henkilöasiakas tekevät työkokeilusta määräaikaisen kirjallisen sopimuksen, josta tulee käydä ilmi:

- 1) työkokeilun tavoitteet;
- 2) työkokeilun suoritus aika ja -paikka;

- 3) työkokeilun päivittäinen kesto, joka voi olla vähintään neljä ja enintään kahdeksan tuntia, sekä ajoittuminen;
- 4) työkokeilun viikoittainen kesto, joka voi olla enintään viisi päivää, sekä ajoittuminen;
- 5) tehtävät, joita työkokeiluun osallistuva suorittaa työkokeilun aikana;
- 6) työkokeiluun osallistuvan ohjauksesta ja valvonnasta työpaikalla vastaava henkilö;
- 7) työttömyysetuuden maksaja, jolle työkokeilun järjestäjän on ilmoitettava poissaoloista.

(30.12.2014/1375)

Työkokeilua koskevaan sopimukseen on otettava ehto, jonka mukaan kokeilun järjestäjän tulee työkokeilun päätyttyä antaa työ- ja elinkeinotoimistolle arvio henkilöasiakkaan soveltuvuudesta työhön, ammattiin tai alalle sekä, jos työkokeilu on järjestetty työmarkkinoille paluun tukemiseksi, työelämävalmiuksien ja osaamisen kehittämistarpeista.

Työ- ja elinkeinotoimisto voi lisäksi asettaa sopimuksessa työkokeilun järjestäjälle työkokeilun toteuttamisen tai siihen osallistuvan kannalta tarpeellisia ehtoja. Sopimuksen osapuolena oleva työkokeilun järjestäjä ei voi siirtää sopimuksesta johtuvia velvoitteita muulle taholle.

Työkokeilun järjestäjän on ilmoitettava työkokeiluun osallistuvan henkilöasiakkaan nimi sekä 1 ja 3 momentissa tarkoitetut tiedot luottamusmiehelle tai muulle henkilölle, joka edustaa työkokeilun järjestäjän palveluksessa olevia työntekijöitä.

10 § (29.12.2016/1456)

Valmennuksen ja kokeilun keskeyttäminen

Jos henkilöasiakas on ollut luvatta poissa yhdenjaksoisesti viisi valmennus- tai kokeilupäivää tai jos poissaoloja on muutoin niin paljon, etteivät valmennukselle tai kokeilulle asetetut tavoitteet täyty, työ- ja elinkeinotoimisto tekee päätöksen valmennuksen tai koulutuskokeilun keskeyttämisestä tai työkokeilua koskevan sopimuksen purkamisesta poissaolojen perusteella. Työ- ja elinkeinotoimisto voi tehdä päätöksen valmennuksen tai koulutuskokeilun keskeyttämisestä myös muusta painavasta syystä.

Palvelun tuottaja tai työkokeilun järjestäjä on velvollinen ilmoittamaan 1 momentissa tarkoitetuista poissaoloista työ- ja elinkeinotoimistolle.

Työ- ja elinkeinotoimistolla ja työkokeilun järjestäjällä on oikeus purkaa työkokeilua koskeva sopimus muusta kuin 1 momentissa tarkoitettuista syistä ilmoittamalla siitä kirjallisesti muille osapuolille. Sopimuksen purkaminen ei kuitenkaan saa perustua laissa kiellettyyn syrjintäperusteeseen tai muuhun epäasialliseen syyhyyn.

11 §

Vakuutusturva

Työ- ja elinkeinoministeriö järjestää valmennukseen ja kokeiluun osallistuville ryhmävastuuvakuutuksen.

Valmennuksessa tai kokeilussa sattuneesta tapaturmasta tai siinä saadusta ammattitaudista suoritetaan korvaus valtion varoista vastaavin perustein kuin työtapaturma- ja ammattitautilaissa (459/2015) säädetään työtapaturmasta ja ammattitaudista, jolle henkilöasiakkaalla ole oikeutta vähintään samansuuruiseen korvaukseen muun lain nojalla. Valtiokonttori käsittelee korvauksen suorittamista valtion varoista koskevan asian. (24.4.2015/474)

12 § (29.12.2016/1456)

Rekrytointikokeilua koskevat poikkeukset

Sen estämättä, mitä 6 §:n 1 momentissa säädetään työkokeilun enimmäiskestosta, rekrytointikokeilun kesto samalla kokeilun järjestäjällä on enintään kuukausi. Rekrytointikokeilu luetaan 6 §:n 1 momentissa tarkoitettuun työkokeilun enimmäiskestoon.

Rekrytointikokeiluun ei sovelleta, mitä:

- 1) 9 §:n 1 momentin 3 kohdassa säädetään työkokeilun päivittäisestä vähimmäiskestosta;
- 2) 9 §:n 1 momentin 7 kohdassa säädetään poissaolojen ilmoittamisesta työttömyysetuuden maksajalle;
- 3) 10 §:ssä säädetään työkokeilua koskevan sopimuksen purkamisesta ja poissaolojen ilmoittamisesta työ- ja elinkeinotoimistolle.

Työ- ja elinkeinotoimistolla ja työkokeilun järjestäjällä on oikeus purkaa rekrytointikokeilua koskeva sopimus ilmoittamalla siitä kirjallisesti muille osapuolille. Sopimuksen purkaminen ei kuitenkaan saa perustua laissa kiellettyyn syrjintäperusteeseen tai muuhun epäasialliseen syyhyn.

L:lla 1456/2016 lisätty 12 § on väliaikaisesti voimassa 1.1.2017–31.12.2018.

Liite 2 Taustoittavat asiantuntijahaastattelut – haastattelukysymykset

1. Haastateltava (nimi, organisaatio)
2. Oma organisaatio + työnkuva lyhyesti. Milten hyvin tuntee työkokeilun?
3. Miten kuvailisit työkokeilua palveluna? Kenelle se on suunnattu, miten hyvin toimii?
4. Miten työkokeilu etenee prosessina alusta loppuun?
5. Kuinka paljon teillä on ollut työkokeilijoita? Millainen on tyypillinen työkokeiluun päätyvä henkilö?
6. Miten tuki ja perehdytys on järjestetty? Kuka valvoo työkokeilun eri osapuolia?
7. Yhdistyykö työkokeilu tyypillisesti joihinkin muihin TE-toimiston palveluihin?
8. Millä aloilla työkokeilupaikkoja on tarjolla? / Miten työkokeilu sopii alallanne?
9. Tilastojen mukaan naiset ohjautuvat työkokeiluun miehiä useammin, mistä arvelet asian johtuvan?
10. Kuinka toimivana pidät työkokeilua työllistymisen näkökulmasta?
11. Millaista muuta hyötyä työkokeilusta on työnantajalle? Entä asiakkaalle?
12. Voiko työkokeilusta olla asiakkaalle jotain haittaa?
13. Millaisia ongelmia tai haasteista työkokeiluun liittyy yleisellä tasolla?
14. Miten hyvin rekrytointikokeilu toimii palveluna?
15. Oletko törmännyt työkokeilun väärinkäyttöön? Jos olet, millaista se on ollut ja miten sitä voisi mielestäsi estää?
16. Miten kehittäisit työkokeilua, jos olisi vapaat kädet tehdä mitä tahansa muutoksia tai ehdotuksia?
17. Ketä kannattaisi haastatella vielä tai mitä tahoja mielestäsi kannattaa kuulla työkokeilu -tutkimuksessa?

Liite 3 Sähköiset kyselyt

Kysely TE-toimiston asiantuntijoille

TE-toimisto, jossa työskentelet

Palvelulinja

Työtehtävä

Oletko toiminut vastuuasiantuntijana työkokeiluihin liittyen?

Kuinka monta asiakastasi arviosi mukaan aloittaa työkokeilujakson vuoden aikana?

Mihin seuraavista työkokeilupaikoista asiakkaasi pääasiallisesti ovat sijoittuneet?

Arvioi seuraavia työkokeiluprosessiin liittyviä väittämiä asteikolla 1–5 (1= täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä; EOS = en osaa sanoa).

Työkokeilupaidat löytyvät ja järjestyvät asiakkaalle yleensä helposti

Työkokeiluun saadaan ohjattua työkokeilusta eniten hyötyvät asiakkaat

TE-toimistolla on riittävät resurssit tukea työkokeilun onnistumista ja asianmukaista järjestämistä

Työkokeilun ehtoihin ei liity epäselvyyttä

Työkokeilun valvonta on järjestetty asianmukaisesti (vastuuhenkilö kokeilukohteessa)

Työkokeilun päätteeksi saadaan asianmukaisella tavalla aina palautetietoa (onnistuminen suhteessa tavoitteisiin) työkokeilusta

Työkokeilun palautteesta (onnistuminen suhteessa tavoitteisiin) voidaan onnistuneesti tehdä asiakkaille jatkosuunnitelmia

Nykyisillä säännöillä voidaan toteuttaa sopivan pituisia työkokeilujaksoja

Aktiivimalli on lisännyt työkokeiluun halukkaiden asiakkaiden määrää

Työkokeiluiden vaikuttavuus on kiinni työkokeilua edeltäneestä ja sitä seuraavasta palvelupolusta

Työkokeiluprosessi toimii kokonaisuutena hyvin

Mitkä ovat työkokeiluprosessissa hyvin toimivia asioita?

Entä mitkä ovat työkokeiluprosessissa haasteita tai pullonkauloja?

Kuinka moni omista asiakkaistasi vuoden aikana arviosi mukaan keskeyttää työkokeilun?

Mitkä ovat yleisimpiä syitä keskeyttämiselle?

Kuinka yleistä on, että asiakkaan osalta tulee jotain ongelmia työkokeiluun liittyen?

Oletko törmännyt työkokeilun väärinkäyttöön?

Miten kohtaamaasi väärinkäyttöä voisi estää?

Kuinka suurella osalla asiakkaistasi arviosi mukaan työkokeilu on onnistunut prosessi (täyttää asetetut tavoitteet)?

%

Onko sinulla ollut asiakkaita rekrytointikokeilussa?

Arvioi seuraavia väittämiä rekrytointikokeilun toimivuudesta palveluna asteikolla 1–5 (1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä; EOS = en osaa sanoa).

Rekrytointikokeilu on kokonaisuutena toimiva palvelu työnhakija-asiakkaille

Rekrytointikokeilu on kokonaisuutena toimiva palvelu työnantajille

Perustele vastaustasi alle lyhyesti.

Arvioi työkokeilun toimivuutta palveluna seuraavilla tavoitealueilla asteikolla 1–5 (1 = toimii erittäin huonosti – 5 = toimii erittäin hyvin; EOS = en osaa sanoa).

Työelämä taitojen kehittäminen

Työkokemuksen kartuttaminen

Osaamistarpeiden selvittäminen

Osaamisen kehittäminen

Parantunut ymmärrys omasta soveltuvuudesta erilaisiin työtehtäviin

Asiakkaan aktivoituminen oman tilanteen edistämiseen

Ammattivaihtoehtojen selkeyttäminen

Työelämän sääntöjen opettelu käytännössä

Työllistymisedellytysten paraneminen

Asiakkaan työllistyminen

Tulevan palvelupolun selkeytyminen

Kotoutuminen

Työelämään palaaminen pitkän tauon jälkeen

Mitkä ovat tärkeimpiä työkokeilun onnistumista ja asiakkaan tavoitteiden saavuttamista edistäviä tekijöitä?

Mitkä ovat suurimpia ongelmakohtia asiakkaan työkokeilun onnistumiselle?

Kuvaile, mikä on mielestäsi työkokeilun merkittävin lisäarvo asiakkaalle verrattessa sitä muihin palveluihin?

Millaisia kehittämistarpeita tunnistat työkokeilulle?

Muu avoin palaute

Kysely työkokeilijoille

Sukupuoli

Ikä

Ylin suorittamanne koulutusaste

TE-toimisto, jonka asiakkaana olet ollut edellisen työkokeilun ajankohtana:

Työ- ja elinkeinotoimisto voi ohjata henkilöasiakkaan työkokeiluun joko ammatinvalintaan tai työmarkkinoille paluun tueksi. Valitse kumpi vaihtoehto koski teitä:

Mikä seuraavista tahoista oli työkokeilun järjestäjä:

Löytyikö työkokeilupaikka:

Työkokeilua edeltävä toiminta:

Työkokeilun kesto kuukausissa

Kuinka monena päivänä viikossa olit työkokeilupaikassa?

Kuinka monta tuntia olit työkokeilupaikassa päivän aikana?

Jos työaikasi vaihteli päivittäin, voit kertoa työajastasi tarkemmin:

Mikä oli tärkein tavoitteesi työkokeilun suhteen?

Voit kuvailla alle tarkemmin tavoitteitasi tai odotuksiasi työkokeilun suhteen

Kuvaile työkokeilussa tekemiesi tehtävien sisältöä

Olivatko työkokeilun tehtävät mielestäsi sopivia?

Saitko riittävästi ohjausta työkokeilupaikassa?

Perustele alle vastaustasi lyhyesti

Suorititko työkokeilujakson loppuun?

Jos työkokeilujaksosi keskeytyi, johtuiko se:

Osallistuitko muihin TE-toimiston palveluihin viimeisen kahden vuoden aikana ennen työkokeilua?

Osallistuitko muihin TE-toimiston palveluihin heti työkokeilun jälkeen?

Arvioi seuraavia väittämiä työkokeilusta asteikolla 1–5 (1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä; EOS = en osaa sanoa).

Työkokeilupaikkani löytyi ja järjestyi helposti

Koin itse, että työkokeilu oli omassa tilanteessani minulle sopiva toimenpide

TE-toimiston tuki työkokeilussa oli onnistunutta

Työkokeilun ehdot olivat selkeät ja ymmärrettävät

Ohjeistus oli työkokeilussa selkeä (työtehtävät, velvoitteet jne.)

Työkokeilussa noudatettiin etukäteen sovittuja sääntöjä

Työkokeilussa suorittamani työtehtävät vastasivat työkokeilussa sopimuksessa sovittua

Nykyisillä säännöillä voidaan toteuttaa sopivan pituisia työkokeilujaksoja

Työkokeilu vastasi sisällöltään odotuksiani

Työkokeilun valvonta oli järjestetty asianmukaisesti (vastuuhenkilö kokeilukohteessa)

Pidin kokonaisuutena työkokeilua toimivasti järjesteltynä toimenpiteenä

Työkokeilu oli hyödyllinen kuntoutumisen näkökulmasta

Työkokeilu auttoi minua kartoittamaan uravalintaan liittyviä asioita

Onko oman työkokeilusopimuksesi sisältö sinulle tuttu?

Noudatettiinko työkokeilussa laadittua työkokeilusopimusta?

Mitkä olivat työkokeilun hyviä ja hyödylliseksi kokemiasi asioita?

Mitkä olivat työkokeilun haasteita ja huonoja puolia?

Arvioi seuraavia väittämiä työkokeilusta asteikolla 1–5 (1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä; EOS = en osaa sanoa)

Koin, että työkokeilu oli hyödyllinen oman tilanteeni kannalta

Työkokeilu selkeytti tulevaisuuden suunnitelmiani mm. ammatinvalinta/uravaihtoehtojen suhteen

Työkokeilu kehitti ja laajensi osaamistani

Työkokeilu edisti kotoutumistani

Työkokeilu auttoi valikoimaan opintosuuntauksen

Työkokeilu paransi asemaani työmarkkinoilla

Työkokeilusta seurasi työkokeilun jälkeen jatkuva työsuhde

Työkokeilulle asettamani tavoitteet täyttyivät työkokeilun aikana

Missä tilanteessa olit 6 kk työkokeilun päättymisen jälkeen

Millaisia kehittämistarpeita tunnistat työkokeilulle?

Muu avoin palaute

Kysely rekrytointikokeilijoille

Sukupuoli

Ikä

Ylin suorittamanne koulutusaste

TE-toimisto, jonka asiakkaana olet ollut rekrytointikokeilun aikana:

Mistä saitte alun perin tiedon rekrytointikokeilumahdollisuudesta?

Kuinka kauan ehditte olla työttömänä ennen rekrytointikokeilun alkua?

Minkä tyyppisessä organisaatiossa olitte rekrytointikokeilussa?

Kuinka kauan rekrytointikokeilunne kesti?

Kuinka monta tuntia päivässä osallistuitte rekrytointikokeiluun?

Vaikuttiko aktiivimalli halukkuuteenne osallistua rekrytointikokeiluun? Voit halutessasi perustella vastausta.

Mikä oli tärkein tavoitteesi rekrytointikokeilun suhteen?

Kuvailkaa lyhyesti työtehtäviäenne rekrytointikokeilun aikana

Osallistuitko muihin TE-toimiston palveluihin viimeisen kahden vuoden aikana ennen rekrytointikokeilua?

Arvioi kanssakäymisen sujuvuutta TE-toimiston kanssa rekrytointikokeiluprosessin aikana asteikolla 1–5 (1 = erittäin hankalaa; 5 = erittäin sujuvaa; EOS = en osaa sanoa).

Asiainnin ja kanssakäymisen sujuvuus

Voit perustella vastauksiasi alle.

Annoitteko TE-toimistolle palautetta rekrytointikokeiluun osallistumisesta?

Mikä oli lopputulos rekrytointikokeilusta?

Mikä rekrytointikokeilussa oli oman kokemuksenne mukaan hyödyllistä?

Mitkä olivat rekrytointikokeilun huonot puolet?

Jos TYÖLLISTYIT, millaiseen työsuhteeseen?

Mikäli ET TYÖLLISTYIT, mikä oli syynä siihen, ettei teitä rekrytoitu?

Jos ET TYÖLLISTYNYT, annoitteko TE-toimistolle palautteen siitä, miksi työsuhdetta ei syntynyt?

Millaisen kokonaisarvosanan antaisitte rekrytointikokeilulle TE-toimiston palveluna?

Kuinka todennäköisesti suosittelisitte rekrytointikokeilua palveluna tutuillenne oman kokemuksenne perusteella?

Millaisia kehittämistarpeita tunnistat rekrytointikokeilulle?

Muu avoin palaute

Kysely työkokeilupaikkoja tarjonneille tahoille

Organisaatio

Kuinka monta työntekijää organisaatiossanne on?

TE-toimisto, jonka asiakkaana olet ollut edellisen työkokeilun ajankohtana:

Kuinka monta työkokeilujaksoa organisaatiossanne toteutuu vuosittain?

Kuinka pitkiä järjestämäenne työkokeilujaksot keskimäärin ovat?

Mitä kautta asiakkaita tulee työkokeiluun organisaatioonne:

Minkälaisia tavoitteita ja odotuksia edustamallanne organisaatiolla on työkokeilujen suhteen?

Arvioi seuraavia väittämiä työkokeilusta asteikolla 1–5 (1= täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä; EOS = en osaa sanoa).

Asiakkaiden ohjautuminen työkokeilupaikkoihin on toimivaa

Työkokeiluun ohjautuu asiakkaan tarpeiden kannalta tarkoituksenmukaisia asiakkaita TE-toimistosta

Työkokeiluun ohjautuu organisaationi tarpeiden kannalta sopivia asiakkaita

TE-toimiston tuki työkokeiluprosessissa on ollut onnistunutta

Työkokeilun ehdot ovat olleet selkeät ja ymmärrettävät

Työkokeilupaikan tarjoajan vastuut oli selkeästi määritelty

Työkokeilua koskevat lomakkeet oli helppo täyttää

Työkokeilun valvonta oli järjestetty asianmukaisesti (vastuuhenkilö kokeilukohteessa)

Nykyisillä säännöillä voidaan toteuttaa sopivan pituisia työkokeilujaksoja

Aiomme jatkossa lisätä työkokeilupaikkoja

Kokonaisuutena työkokeilut ovat olleet toimivia

Onko joku työkokeilujakso organisaatiossanne päättynyt ennenaikaisesti?

Mitkä olivat työkokeilun hyviä ja hyödylliseksi kokemiasi asioita?

Mitkä olivat työkokeilun haasteita ja huonoja puolia?

Arvioi seuraavia väittämiä työkokeilun vaikutuksista organisaatiossasi asteikolla 1–5 (1= täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä; EOS = en osaa sanoa)

Työkokeilun myötä organisaatiossani on parempi käsitys potentiaalisesta työvoimasta

Työkokeilu johti uuteen(/uusiin) rekrytointiin organisaatioomme

Työkokeilun myötä työntekijäkoulutus ja ohjaus on kehittynyt organisaatiossani

Työkokeilu mahdollisti organisaation (liike)toiminnan kehittämisen

Kuvaile, mikä on ollut suurin työkokeiluista organisaatiolenne seurannut hyöty?

Kuvaile, onko työkokeilusta aiheutunut organisaatiolenne jotain haasteita?

Arvioi seuraavia väittämiä, jotka koskevat työkokeilujoiden hyötyjä työkokeilusta asteikolla 1–5 (1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä; EOS = en osaa sanoa)

Työkokeilu on selkeyttänyt tulevaisuuden suunnitelmia mm. ammatinvalinta/uravaihtoehtojen suhteen

Työkokeilu kehitti ja laajensi osaamista

Työkokeilu paransi asemaa työmarkkinoilla

Työkokeilusta seuraa työkokeilun jälkeen jatkuva työsuhte työkokeilijalle

Työkokeilulle asetetut tavoitteet täyttyivät työkokeilijan näkökulmasta kokeilun aikana

Millaisia kehittämistarpeita tunnistat työkokeilulle?

Muu avoin palaute

Kysely rekrytointikokeilupaikkoja tarjonneille tahoille

Organisaatio

Kuinka monta työntekijää organisaatiossanne on?

TE-toimisto, jonka kautta organisaatiossanne on ottanut rekrytointikokeilijoita

Mistä saitte alun perin tiedon rekrytointikokeilumahdollisuudesta?

Kuinka monta rekrytointikokeilujaksoa organisaatiossanne on ollut viimeisen 12 kk aikana?

Kuinka kauan rekrytointikokeilija(t) oli(vat) rekrytointikokeilussa organisaatiossanne?

Kuinka monta tuntia päivässä rekrytointikokeilija oli paikalla?

Kuvailkaa lyhyesti rekrytointikokeilijan tyypillisiä työtehtäviä rekrytointikokeilun aikana.

Arvioi kanssakäymisen sujuvuutta TE-toimiston kanssa rekrytointikokeiluprosessin aikana asteikolla 1–5 (1 = erittäin hankalaa; 5 = erittäin sujuvaa; EOS = en osaa sanoa).

Asioinnin ja kanssakäymisen sujuvuus

Voit perustella vastaustasi alle.

Mikä rekrytointikokeilussa oli oman kokemuksenne mukaan hyödyllistä?

Mitkä olivat rekrytointikokeilun huonot puolet?

Mikä oli lopputulos rekrytointikokeilusta?

Minkälaiseen työsuhteeseen osallistuja työllistyi?

Mikäli rekrytointikokeilija EI TYÖLLISTYNYT, mikä oli syynä siihen, ettei häntä rekrytoitu?

Millaisen kokonaisarvosanan antaisitte rekrytointikokeilulle TE-toimiston palveluna?

Voisitko suositella rekrytointikokeilua palveluna muille organisaatioille oman kokemuksenne perusteella?

Millaisia kehittämistarpeita tunnistat rekrytointikokeilulle?

Muu avoin palaute

Työkokeilu TE-toimiston palveluna

Tässä tutkimuksessa on selvitetty työkokeilua TE-toimiston palveluna. Tutkimusta varten kerättiin laadullista ja määrällistä aineistoa isolta joukolta työkokeiluun osallistuneilta, työkokeilupaikoilta sekä TE-toimiston asiantuntijoilta.

Tutkimuksen tuloksena todetaan, että työkokeilun hyödyt ylittävät sen kustannukset. Työkokeilulla havaittiin olevan myönteisiä vaikutuksia asiakkaiden tilanteen sekä työllistymisen, että opintoihin ohjautumisen perusteella. Myönteiset vaikutukset eivät kuitenkaan ulotu vaikeammissa tilanteissa oleviin asiakkaisiin. Työkokeiluun liittyy myös monia haasteita ja väärinkäyttömahdollisuuksia.

Työkokeilun kehittämiseksi tarvitaan parempaa opastusta ja tukea työkokeilun aikana sen eri osapuolille. Työkokeilusta voitaisiin saada enemmän etua yhdistämällä sitä aktiivisemmin muihin palveluihin ja opintoihin. Työkokeiluprosessi tulisi sähköistää ja työkokeilun valvontaan ja ohjaukseen tulee panostaa enemmän. Työkokeilijoiden nopeampi ohjaaminen kokeiluun johtaisi julkisten varojen säästöön, koska iso osa työkokeilijoista päätyy työhön tai muulla tavoin pois työttömän statuksesta.

Verkkojulkaisu

ISSN 1797-3562

ISBN 978-952-327-404-4

Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi

Julkaisumyynti: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi